

Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua
UNAN-MANAGUA
Facultad de Ciencias Económicas
Departamento de Contaduría Pública y Finanzas



SEMINARIO DE GRADUACIÓN

Para Optar al Título de Licenciatura en Contaduría Pública y Finanzas.

Tema:

Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas.

Sub. Tema:

Análisis de la Sección 28 “Beneficios de Empleados” según las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas en Importadora Santa Fe, en el Período 2018.

Autor:

Br. Matilde Yesenia Oviedo Niño

Tutor:

Msc. José Salomón Gutiérrez

Managua, Nicaragua Mayo 2019

Tema:

Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas.

Sub. Tema:

Análisis de la Sección 28 “Beneficios de Empleados” según las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas en Importadora Santa Fe, en el Período 2018.

i. DEDICATORIA

Esta Tesis se la Dedico a Dios Todo Poderoso que me brindo la Vida y las fuerzas para cumplir mis metas un paso a la vez.

A mis Padres que confiaron en mí, dándome siempre el apoyo para seguir adelante, siendo ejemplo de Tolerancia, Respeto y Honradez.

A mi Hermano por creer en mí, por su deseo de superación que me inspira a seguir conquistando más logros.

A mi Abuela que en vida me llenaba de concejos y de las palabras de motivación. Por tener las palabras correctas llenas de sabiduría y experiencia.

A mis Amigos que de uno u otra manera me brindaban su ayuda constante.

Br. Matilde Oviedo

ii. AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser mi Lumbre en el camino, por guiarme y bendecirme durante toda mi carrera.

A mis Padres Rolando Oviedo y Myriam Niño por su esfuerzo de brindarme la oportunidad de estudiar.

A mi Tío Denis Niño por brindarme el apoyo necesario para fortalecerme como profesional.

A mí hermano Rolando Oviedo Niño por su cariño.

A mis Profesores que ayudaron a forjar mis conocimientos y carácter en especial a Jorge Sánchez (q.e.p.d), Mayra Moncada (q.e.p.d), Guillermo Sevilla, Juan de Dios Loaisiga, José Antonio Torrez, y Alfredo Bermúdez.

A mi Tutor José Salomón por su Carácter fuerte y Dedicación para el desarrollo de esta Tesis.

A Larry Cano Ruiz por sus asesorías en materia Profesional y sus consejos de vida.

Hay personas especiales que me transmitieron su conocimiento y que fueron parte de mi vida en diferentes etapas, compañero de estudios, personal Administrativos, etc., a Ellos Muchas Gracias

Br. Matilde Oviedo

iii. VALORACIÓN DEL DOCENTE

iv. RESUMEN

En la presente investigación, se realizó un estudio fundamentado en la temática NIIF para las PYMES, cuyo propósito es analizar la aplicación de la sección 28: Beneficios a los empleados de la NIIF para las PYMES relacionada con la Información Financiera de la Importadora Santa Fe en el periodo 2018. Al conocer la NIIF para las PYMES que radica en los lineamientos contables reconocidos a nivel mundial y dirigidas específicamente a las pequeñas y medianas empresas.

Esta temática es de suma importancia para la empresa ya que le permitirá conocer sobre la NIIF para las PYMES, cumpliendo con el objetivo de evaluar la aplicación de la sección 28: Beneficios a los empleados; obteniendo como resultado la Aplicación de Beneficios de Empleado por terminación de contrato cumpliendo lo dispuesto por la norma en su definición de Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluyendo administradores y gerentes, a cambio de sus servicios.

Esta sección se aplicará a todos los beneficios a los empleados Los resultados son revisados regularmente por la administración o máxima autoridad y se cuenta con información financiera disponible y diferenciada.

Para cada categoría de beneficios por terminación que una entidad proporcione a sus empleados, la entidad revelará la naturaleza de los beneficios, su política contable, el importe de su obligación y el nivel de financiación en la fecha sobre la que se informa.

v. INDICE

Contenido

i.	DEDICATORIA	i
ii.	AGRADECIMIENTO	ii
iii.	VALORACIÓN DEL DOCENTE	iii
iv.	RESUMEN	iv
v.	INDICE	v
I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	JUSTIFICACIÓN	3
III.	OBJETIVOS	4
3.1	OBJETIVO GENERAL	4
3.2	OBJETIVO ESPECIFICO	4
IV.	DESARROLLO DEL SUBTEMA	5
4.1	Generalidades de las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas.	5
4.1.1	<i>NIIF para Pyme</i>	5
4.1.2	<i>Diferencias de esta simplificación con respecto a las NIIF totales</i>	5
4.1.3	<i>Importancia de las NIIF para Pymes</i>	6
4.1.4	<i>Objetivo de la NIIF Pymes</i>	6
4.1.5	<i>Antecedentes de la IASB</i>	7
4.1.6	<i>Los Objetivos de la IASB</i>	7
4.1.7	<i>Antecedentes de las NIIF Para Pymes</i>	7
4.1.8	<i>Estados financieros con propósito de información general</i>	8
4.1.9	<i>Autoridad de la NIIF para las PYMES</i>	8
4.1.10	<i>Organización de la NIIF para las PYMES</i>	9
4.1.11	<i>Mantenimiento de la NIIF para las PYMES</i>	9
4.1.12	<i>Comprensibilidad</i>	10
4.1.13	<i>Relevancia</i>	10
4.1.14	<i>Importancia relativa</i>	11
4.1.15	<i>Fiabilidad</i>	12

4.1.16	<i>Representación Fiel.....</i>	12
4.1.17	<i>La esencia de la forma</i>	13
4.1.18	<i>Prudencia.....</i>	13
4.1.19	<i>Integridad</i>	13
4.1.20	<i>Comparabilidad</i>	14
4.1.21	<i>Oportunidad.....</i>	14
4.1.22	<i>Equilibrio entre costo y beneficios</i>	15
4.1.23	<i>Información a presentar en el estado de situación financiera o en las notas.</i>	15
4.2	Marco Regulatorio de Beneficios a los Empleados aplicados en Nicaragua	17
4.2.1	<i>Salario Mínimo.....</i>	17
4.2.2	<i>Seguro Social obligatorio</i>	17
4.2.2.1	<i>Antecedentes de la Ley de Seguridad Social.</i>	17
4.2.2.2	<i>Campo de Aplicación (Personas Protegidas)</i>	18
4.2.2.3	<i>Riesgos Profesionales</i>	19
4.2.2.4	<i>Invalidez.....</i>	20
4.2.2.5	<i>Vejez.....</i>	21
4.2.2.6	<i>Muerte.....</i>	22
4.2.2.7	<i>Subsidios de Enfermedad, Maternidad y Riesgos Profesionales.</i>	23
4.2.3	<i>Ley núm. 185, código del trabajo</i>	24
4.2.3.1	<i>Sujetos del Derecho del trabajo</i>	24
4.2.3.2	<i>Obligaciones del Empleador</i>	25
4.2.3.3	<i>Obligaciones de los Empleados</i>	26
4.2.3.4	<i>Vacaciones</i>	27
4.2.3.5	<i>Días feriados</i>	28
4.2.3.6	<i>Décimo tercer mes o Aguinaldo</i>	28
4.2.3.7	<i>Subsidio por maternidad</i>	28
4.2.3.8	<i>Suspensión de Relación Laboral</i>	29
4.2.3.9	<i>Beneficios después de Terminación Laboral.....</i>	31
4.2.3.10	<i>Indemnización por antigüedad</i>	31
4.2.3.11	<i>Indemnización por cargo de confianza</i>	32
4.3	Características cualitativas y procedimientos de aplicación de la Sección 28 Beneficios a los Empleados NIIF para Pymes.....	33
4.3.1	<i>Alcance la sección 28 beneficios a los empleados</i>	33

4.3.2	<i>Beneficios a corto plazo</i>	34
4.3.3	<i>Beneficios post- empleo</i>	34
4.3.4	<i>Beneficios a largo plazo para los empleados</i>	34
4.3.5	<i>Beneficios por terminación</i>	34
4.3.6	<i>Principio de reconocimiento</i>	34
4.3.6.1	<i>Procedimiento de aplicación del principio de reconocimiento general para los beneficios a los empleados.</i>	35
4.3.7	<i>Principio de reconocimiento como pasivo.</i>	36
4.3.8	<i>Principio de reconocimiento como gasto.</i>	36
4.3.9	<i>Beneficios de los empleados a corto plazo</i>	36
4.3.9.1	<i>Procedimiento de aplicación de beneficios a corto plazo a los empleados.</i>	37
4.3.10	<i>Medición de beneficios generalmente a corto plazo</i>	38
4.3.11	<i>Reconocimiento y medición – ausencias remuneradas a corto plazo</i>	39
4.3.11.1	<i>Procedimiento de aplicación reconocimiento y medición: ausencias a corto plazo remuneradas.</i>	39
4.3.12	<i>Reconocimiento – participación en ganancias y planes de incentivos.</i>	42
4.3.12.1	<i>Procedimiento de Planes de participación en las ganancias y de incentivos:</i>	42
4.3.12.2	<i>Procedimiento de aplicación en el reconocimiento: participación en ganancias y planes de incentivos.</i>	42
4.3.13	<i>Beneficios post-empleo: distinción entre planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos.</i>	43
4.3.13.1	<i>Procedimiento de aplicación beneficios post-empleo: distinción entre planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos</i>	43
4.3.14	<i>Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas</i>	44
4.3.14.1	<i>Procedimientos de aplicación por beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas</i>	44
4.3.15	<i>Beneficios post-empleo: planes de beneficios definidos</i>	45
4.3.16	<i>Medición del pasivo por beneficios definidos.</i>	45
4.3.16.1	<i>Procedimiento de Medición del pasivo por beneficios definidos.</i>	46
4.3.17	<i>Inclusión de beneficios consolidados y no consolidados</i>	47
4.3.18	<i>Activo de planes de beneficios definidos.</i>	48
4.3.19	<i>Otros beneficios a los empleados a largo plazo.</i>	48
4.3.20	<i>Planes multi-patronales y planes gubernamentales</i>	49
4.3.20.1	<i>Procedimiento de aplicación planes multi-patronales y planes gubernamentales.</i>	49
4.3.21	<i>Información a revelar sobre los beneficios a los empleados a corto plazo.</i>	50

4.3.22	Información a revelar sobre los planes de aportaciones definidas	50
4.3.23	Información a revelar sobre los planes de beneficios definidos	50
4.4	Caso práctico: aplicación de lo establecido en la sección 28: beneficios a los empleados. En la información financiera de la importadora santa fe.....	52
4.4.1	Reseña histórica.....	52
4.4.2	Característica de la organización.....	53
4.4.2.1	Misión.....	53
4.4.2.2	Visión.....	53
4.4.3	Organigrama de la entidad.....	53
4.4.4	Cuadro comparativo de políticas de beneficios de empleados sección 28 vs políticas de beneficios de empleados de la importadora santa fe.	54
4.4.5	Planteamiento del caso práctico.....	57
V.	CONCLUSIONES.....	64
VI.	BIBLIOGRAFIA.....	65
VII.	ANEXOS	66

I. INTRODUCCIÓN

Las NIIF para las PYMES establecen los requerimientos de reconocimiento, medición, presentación e información a revelar que se refieren a las transacciones y otros sucesos y condiciones que son importantes en los estados financieros con propósito de información general. También pueden establecer estos requerimientos para transacciones, sucesos y condiciones que surgen principalmente en sectores industriales específicos. Las NIIF se basan en un Marco Conceptual, el cual se refiere a los conceptos presentados dentro de los estados financieros con propósito de información general. Para las Pymes es de gran importancia conocer sobre la aplicabilidad de las NIIF.¹

El país viene desarrollando un proceso de convergencia con estándares internacionales de información financiera. En la actualidad, la globalización ha tenido un impacto en la realidad financiera de las empresas a través de cambios que han generado la necesidad de crear estándares y principios contables para ser utilizados y comprendidos por los diferentes usuarios de la información a lo largo del mundo, los cuales buscan facilitar la comparación de la información contable y financiera, así como medir los impactos que se dan.

Los” Beneficios a los empleados “comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluyendo administradores y gerentes, a cambio de sus servicios. (IASB,2015, pág. 186)

El método investigativo de este trabajo muestra una orientación cuantitativo con elementos cualitativos, siendo una investigación de tipo descriptiva debido a que se recolecta información a través de la entrevista realizada al personal de Recursos Humanos y contable de la Empresa Importadora Santa Fe, Se utilizo el método teórico lo cual Permite descubrir en el objeto de investigación las relaciones esenciales y las cualidades fundamentales, Por ello se apoya básicamente en los procesos de abstracción, análisis, síntesis, inducción y deducción.

¹ <https://www.nicniif.org/home/acerca-de-niif-para-pymes/acerca-de-las-niif-para-pymes.html> recup 21052019

Este trabajo hace referencia a los siguientes aspectos: Reconocimiento beneficio empleados; Beneficios a corto plazo; Reconocimiento inicial y posterior de beneficios a empleados; Reconocimiento beneficios consolidados y no consolidados; Valoración actuarial de beneficios a empleados; Beneficios a largo plazo; Beneficio en terminación de contrato de trabajo; Información a revelar.

Por lo tanto, en esta investigación nos enfocaremos en los conceptos generales de las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas, así como antecedentes de la misma, las características generales de la norma.

Examinaremos el Marco Regulatorio de Beneficios a Empleados aplicados en Nicaragua la importancia de lo mismo, así como las diferentes leyes que respaldan los derechos laborales del trabajador nicaragüense.

Debido a que cada país tiene su reglamentación laboral, deben determinarse las diferencias y similitudes que hay entre la NIIF-PYME Sección 28 y las normas laborales nicaragüenses, para así mismo poder establecer el tratamiento contable.

Describiremos las características cualitativas y procedimientos de aplicación de la Sección 28 Beneficios a los Empleados NIIF para Pymes con ejemplos y soluciones del tratamiento contable.

Mediante un caso Practico Analizaremos la Sección 28 “Beneficios a los Empleados” según las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas en Importadora Santa Fe, en el Período 2018.

II. JUSTIFICACIÓN

En la presente investigación analizaremos la sección 28 “Beneficios a los Empleados”, el alcance, medición, valoración e información a revelar con el fin de enriquecer nuestros conocimientos sobre la aplicación de las Normas Internacionales de Información Financieras enfocado a dicha sección.

Las normas internacionales de información financiera para pequeñas y medianas empresas (NIIF para PYMES), constituyen el primer conjunto de requerimientos contables para PYMES, por lo tanto, la aplicación del correcto tratamiento contable de las NIIF para PYMES a los estados financieros beneficia de manera directa a las empresas de pequeño y mediano tamaño en cualquier parte del mundo.

Es de gran importancia establecer, describir, identificar y comparar todo lo estructurado por esta sección para comprender los cambios que permite el uso de la NIIF para las PYMES en la empresa en cuanto a beneficios a los empleados.

Se aplicará en el desarrollo del presente estudio para el correcto tratamiento contable de los beneficios a empleados, sección 28 NIIF para PYMES, es la de estudio de casos, ya que permite abordar problemas actuales con la finalidad de proponer soluciones prácticas, lo que supone es la metodología ideal para abordar la presente por el hecho de que está dirigida a regularizar los procedimientos contables a seguir, con el fin de dar soluciones prácticas en Importadora Santa Fe

El Resultado de este Trabajo investigativo será de utilidad a estudiantes de la Carrera de Contaduría Pública y Finanzas o carreras a fines de la facultad de Ciencias Económicas de la UNAN-MANAGUA con el objetivo de consulta ya que esto le permitirá expandir sus conocimientos con respecto al análisis de la Sección 28 “Beneficio a los empleados” de la NIIF para Pymes.

III. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar de la Sección 28 “Beneficios de Empleados” según las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas en Importadora Santa Fe, en el Período 2018.

3.2 OBJETIVO ESPECIFICO

1. Enunciar las Generalidades de las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas.
2. Examinar el Marco Regulatorio de Beneficios a los Empleados aplicados en Nicaragua.
3. Describir las características cualitativas y procedimientos de aplicación de la Sección 28 Beneficios a los Empleados NIIF para Pymes.
4. Desarrollar Mediante un caso práctico el análisis de la Sección 28 “Beneficios a los Empleados” según las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas en Importadora Santa Fe, en el Período 2018.

IV. DESARROLLO DEL SUBTEMA

4.1 Generalidades de las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas.

4.1.1 NIIF para Pyme

Las NIIF para PYMES son normas internacionales de información financiera para pequeñas y medianas empresas, estas son una versión simplificada de las NIIF reguladas por el IASB desde julio del 2009.

Las NIIF para las PYMES es una norma autónoma de 230 páginas, aproximadamente (Parte A Los requerimientos) diseñadas para satisfacer las necesidades y capacidades de las pequeñas y medianas empresas (PYME), que se estima representan más del 95 por ciento de todas las empresas de todo el mundo.

Las NIIF para las PYMES establecen los requerimientos de reconocimiento, medición, presentación e información a revelar que se refieren a las transacciones y otros sucesos y condiciones que son importantes en los estados financieros con propósito de información general.

También pueden establecer estos requerimientos para transacciones, sucesos y condiciones que surgen principalmente en sectores industriales específicos. Las NIIF se basan en un Marco Conceptual, el cual se refiere a los conceptos presentados dentro de los estados financieros con propósito de información general. Para las Pymes es de gran importancia conocer sobre la aplicabilidad de las NIIF.

4.1.2 Diferencias de esta simplificación con respecto a las NIIF totales

La NIIF para las PYME y las NIIF completas en la mayoría de los casos comparten los mismos principios de contabilidad, sin embargo presentan algunas diferencias sustanciales en el reconocimiento, medición, presentación y revelación de las transacciones económicas.²

² <http://blog.pucp.edu.pe/blog/joseluisrodriguez/2015/06/16/diferencias-entre-las-niif-completas-y-las-niif-para-pymes/> recup 21052019

Algunos temas en las NIIF totales son omitidos ya que no son relevantes para las PYMES típicas. Varias alternativas a políticas contables en las NIIF totales no son permitidas ya que una metodología simple está disponible para las pymes. Simplificación de principios de reconocimiento y medición de aquellos que están en las NIIF FULL. Sustancialmente menos revelaciones.

4.1.3 Importancia de las NIIF para Pymes

La NIIF para PYMES (Normas Internacionales de Información Financiera para pequeña y mediana entidades), son importantes por varias razones, las cuales voy a enumerar a continuación.

- Estandarizan la aplicación de Principios de Contabilidad en todos los países que las adopten. Esto facilita la lectura y análisis de estados financieros que se produzcan, porque se emiten bajo los mismos lineamientos, porque tienen un marco general.
- Permiten elaborar la información de la entidad de una manera más simple y entendible para los usuarios de los estados financieros que se encuentre en el extranjero, como son los inversionistas, ya que los Estados Financieros se elaboraron bajo la misma normativa como son la NIIF para las PYMES.

La utilización de la NIIF para las PYMES como principios de contabilidad, aseguran la calidad de la información, toda vez que orientan el registro contable hacia el registro de la información que tenga incidencia o pueda tener sobre la situación financiera de una empresa, sin importar el carácter fiscal (impuestos o legal) que pueda tener dicha partida.

4.1.4 Objetivo de la NIIF Pymes

La NIIF para las PYMES tiene como objeto aplicarse a los estados financieros con propósito de información general de entidades que no tienen obligación pública de rendir cuentas. Esto se refiere a que las pequeñas empresas pueden aplicar la NIIF en la información general, aunque estas no tengan obligación de rendir cuentas, ya que la NIIF no es con objeto de rendir cuentas públicas sino de tener controles contables unificados.

4.1.5 Antecedentes de la IASB

El Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB) se estableció en 2001 como parte de la Fundación del Comité de Normas Internacionales de Contabilidad (Fundación IASC). En 2010 la Fundación IASC pasó a denominarse Fundación (IASB,2015, pág. 7).

El gobierno de la Fundación IFRS es ejercido por 22 Fideicomisarios. Entre las responsabilidades de estos Fideicomisarios se encuentran el nombramiento de los miembros del IASB y de los consejos y comités asociados al mismo, así como la consecución de fondos para financiar la organización (IASB,2015, pág. 7).

4.1.6 Los Objetivos de la IASB

Desarrollar, en el interés público, un conjunto único de Normas de información financiera legalmente exigibles, y globalmente aceptadas, comprensibles y de alta calidad basadas en principios claramente articulados. Estas Normas deberían requerir información comparable, transparente y de alta calidad en los estados financieros y otra información financiera que ayude a los inversores, a otros partícipes en varios mercados de capitales de todo el mundo y a otros usuarios de la información financiera a tomar decisiones económicas (IASB,2015, pág. 7).

Promover el uso y la aplicación rigurosa de esas Normas, Considerar en el cumplimiento de los objetivos asociados cuando sea adecuado, las necesidades de un rango de tamaños y tipos de entidades en escenarios económicos diferentes.

promover el uso y la aplicación rigurosa de esas Normas. (IASB,2015, pág. 7).

4.1.7 Antecedentes de las NIIF Para Pymes

El IASB desarrolla y emite una Norma separada que pretende que se aplique a los estados financieros con propósito de información general y otros tipos de información financiera de entidades que en muchos países son conocidas por diferentes nombres como pequeñas y medianas entidades (PYMES), entidades privadas y entidades sin obligación pública de rendir cuentas. Esa Norma es la Norma Internacional de Información Financiera para

Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES). La NIIF para las PYMES se basa en las NIIF completas con modificaciones para reflejar las necesidades de los usuarios de los estados financieros de las PYMES y consideraciones costo-beneficio. (IASB,2015, pág. 9).

El término pequeñas y medianas entidades, tal y como lo usa el IASB, se define y explica en la Sección 1 Pequeñas y Medianas Entidades. Muchas jurisdicciones en todas partes del mundo han desarrollado sus propias definiciones de PYMES para un amplio rango de propósitos, incluyendo el establecimiento de obligaciones de información financiera. A menudo esas definiciones nacionales o regionales incluyen criterios cuantificados basados en los ingresos de actividades ordinarias, los activos, los empleados u otros factores. (IASB,2015, pág. 9).

4.1.8 Estados financieros con propósito de información general.

Las Normas del IASB están diseñadas para ser aplicadas en los estados financieros con propósito de información general, así como en otra información financiera, de todas las entidades con ánimo de lucro. Los estados financieros con propósito de información general se dirigen a la satisfacción de las necesidades comunes de información de un amplio espectro de usuarios, por ejemplo, accionistas, acreedores, empleados y público en general. El objetivo de los estados financieros es suministrar información sobre la situación financiera, el rendimiento y los flujos de efectivo de una entidad, que sea útil para esos usuarios al tomar decisiones económicas. (IASB,2015, pág. 9).

4.1.9 Autoridad de la NIIF para las PYMES

Las decisiones sobre a qué entidades se les requiere o permite utilizar las Normas del IASB recaen en las autoridades legislativas y reguladoras y en los emisores de normas en cada jurisdicción. Esto se cumple para las NIIF completas y para la NIIF para las PYMES. Sin embargo, una clara definición de la clase de entidades a las que se dirige la NIIF para las PYMES. (IASB,2015, pág. 10).

El IASB pueda decidir sobre los requerimientos de contabilización e información a revelar que sean apropiados para esa clase de entidades, y las autoridades reguladoras y legislativas,

los organismos emisores de normas y las entidades que informan y sus auditores estén informados del alcance pretendido para la aplicación de la NIIF para las PYMES. (IASB,2015, pág. 10).

Una definición clara es también esencial para que las entidades que no son pequeñas y medianas entidades, y, por tanto, no cumplen los requisitos para utilizar la NIIF para las PYMES, no afirmen que están cumpliendo con ella. (IASB,2015, pág. 10).

4.1.10 Organización de la NIIF para las PYMES

La NIIF para las PYMES se organiza por temas, presentándose cada tema en una Sección numerada por separado. Las referencias a párrafos se identifican por el número de sección seguido por el número de párrafo. Los números de párrafo tienen el formato xx.yy, donde xx es el número de sección e yy es el número de párrafo secuencial dentro de dicha sección. En los ejemplos que incluyen importes monetarios, la unidad de medida es la Unidad Monetaria (cuya abreviatura es u.m.).

Todos los párrafos de la NIIF para las PYMES tienen la misma autoridad. Algunas secciones incluyen apéndices de guía de implementación que no forman parte de la Norma y son, más bien, guías para su aplicación. (IASB,2015, pág. 11).

4.1.11 Mantenimiento de la NIIF para las PYMES

El IASB espera proponer modificaciones a la NIIF para las PYMES publicando un Proyecto de Norma recopilatorio periódicamente, pero con una frecuencia no superior a una vez cada tres años aproximadamente. En el desarrollo de esos Proyectos de Norma, el Consejo espera considerar las nuevas Normas NIIF completas y las modificaciones, así como temas específicos que hayan llamado su atención con relación a la aplicación de la NIIF para las PYMES. En ocasiones el IASB puede identificar un tema urgente para el que puede ser necesario considerar una modificación de la NIIF para las PYMES al margen del proceso de revisión periódica. Sin embargo, estas ocasiones se espera que sean excepcionales. (IASB,2015, pág. 11).

Hasta que se modifique la NIIF para las PYMES, cualquier cambio que el IASB pueda realizar o proponer con respecto a las NIIF completas no se aplicará a las NIIF para las PYMES. La NIIF para las PYMES es un documento independiente. Las PYMES no anticiparán o aplicarán cambios realizados en la NIIF completas antes de que dichos cambios se incorporen a la NIIF para las PYMES a menos que, en ausencia de guías específicas en la NIIF para las PYMES, una PYME opte por aplicar guías de las NIIF completas y esos principios no estén en conflicto con requerimientos de la jerarquía. (IASB,2015, pág. 11).

El IASB espera que transcurra un periodo de un año como mínimo entre la emisión de las modificaciones a la NIIF para las PYMES y la fecha de vigencia de dichas modificaciones. (IASB,2015, pág. 11).

4.1.12 *Comprensibilidad*

Una cualidad esencial de la información suministrada en los estados financieros es que sea fácilmente comprensible para los usuarios. Para este propósito, se supone que los usuarios tienen un conocimiento razonable de las actividades económicas y del mundo de los negocios, así como de su contabilidad, y también la voluntad de estudiar la información con razonable diligencia. No obstante, la información acerca de temas complejos que debe ser incluida en los estados financieros, a causa de su relevancia de cara a las necesidades de toma de decisiones económicas por parte de los usuarios, no debe quedar excluida sólo por la mera razón de que puede ser muy difícil de comprender para ciertos usuarios. (IASB,2015, pág. 14).

4.1.13 *Relevancia*

Para ser útil, la información debe ser relevante de cara a las necesidades de toma de decisiones por parte de los usuarios. La información posee la cualidad de la relevancia cuando ejerce influencia sobre las decisiones económicas de los que la utilizan, ayudándoles a evaluar sucesos pasados, presentes o futuros, o bien a confirmar o corregir evaluaciones realizadas anteriormente. (IASB,2015, pág. 14).

Las dimensiones predictiva y confirmativa de la información están interrelacionadas. Por ejemplo, la información acerca del nivel actual y la estructura de los activos poseídos tiene valor para los usuarios cuando se esfuerzan al predecir la capacidad de la entidad para aprovechar sus oportunidades y su capacidad para reaccionar ante situaciones adversas. (IASB,2015, pág. 14).

La misma información juega un papel confirmatorio respecto a predicciones anteriores sobre, por ejemplo, la manera en que la entidad se estructuraría o sobre el resultado de las actividades planificadas. (IASB,2015, pág. 14).

Frecuentemente, la información acerca de la situación financiera y la actividad pasada se usa como base para predecir la situación financiera y la actividad futura, así como otros asuntos en los que los usuarios están directamente interesados. (IASB,2015, pág. 14).

La información no necesita, para tener valor predictivo, estar explícitamente en forma de datos prospectivos. Sin embargo, la capacidad de hacer predicciones a partir de los estados financieros puede acrecentarse por la manera como es presentada la información sobre las transacciones y otros sucesos pasados. Por ejemplo, el valor predictivo del estado de resultados se refuerza si se presentan separadamente los gastos o ingresos no usuales, anormales e infrecuentes. (IASB,2015, pág. 14).

4.1.14 Importancia relativa

La relevancia de la información está afectada por su naturaleza e importancia relativa. En algunos casos la naturaleza de la información es suficiente para determinar su relevancia. En otros casos, tanto la naturaleza como la importancia relativa son importantes, por ejemplo, la contabilización de un anticipo por beneficios de los empleados. (IASB,2015, pág. 14).

La información es de importancia relativa, cuando su omisión o presentación errónea pueden influir en las decisiones económicas que los usuarios tomen a partir de los estados financieros. La importancia relativa depende de la cuantía de la partida o del error de evaluación en su caso, juzgados en las circunstancias particulares de la omisión o el error. Esto es, la importancia relativa proporcionada por un umbral o punto de corte, más que ser

una característica cualitativa primaria que la información debe tener para ser útil. (IASB,2015, pág. 14).

4.1.15 Fiabilidad

Para ser útil, la información debe también ser fiable. La información posee la cualidad de fiabilidad cuando está libre de error material y de sesgo o prejuicio, y los usuarios pueden confiar en que es la imagen fiel de lo que pretende representar, o de lo que puede esperarse razonablemente que represente. (IASB,2015, pág. 14).

La información puede ser relevante, pero tan poco fiable en su naturaleza, que su reconocimiento pueda ser potencialmente una fuente de equívocos. Por ejemplo, si se encuentra en disputa judicial la legitimidad e importe de una reclamación por daños, puede no ser apropiado para la entidad reconocer el importe total de la reclamación en el balance, sin embargo, puede resultar apropiado revelar el importe y circunstancias de la reclamación. (IASB,2015, pág. 14).

4.1.16 Representación Fiel.

Para ser fiable, la información debe representar fielmente las transacciones y demás sucesos que pretende representar, o que se puede esperar razonablemente que represente. Así, por ejemplo, un balance debe representar fielmente las transacciones y demás sucesos que han dado como resultado los activos, pasivos y patrimonio neto de la entidad en la fecha de la información, siempre que cumplan los requisitos para su reconocimiento. (IASB,2015, pág. 14).

La mayor parte de la información financiera está sujeta a algún riesgo de no ser una representación fiel de lo que pretende representar. Esto no se debe al sesgo, sino más bien a las dificultades inherentes a la identificación de las transacciones y demás sucesos que deben medirse o al diseño y aplicación de las técnicas de medición y presentación que pueden transmitir los mensajes que se correspondan con esas transacciones y sucesos. (IASB,2015, pág. 14).

En ciertos casos, la medición de los efectos financieros de las partidas puede ser tan incierta que las entidades, por lo general, no los reconocen en los estados financieros. (IASB,2015, pág. 14).

4.1.17 La esencia de la forma

Las transacciones y demás sucesos y condiciones deben contabilizarse y presentarse de acuerdo con su esencia y no solamente en consideración a su forma legal. Esto mejora la fiabilidad de los estados financieros. (IASB,2015, pág. 15).

Si la información sirve para representar fielmente las transacciones y demás sucesos que se pretenden reflejar, es necesario que éstos se contabilicen y presenten de acuerdo con su esencia y realidad económica, y no meramente según su forma legal. La esencia de las transacciones y demás sucesos no siempre es consistente con lo que aparenta su forma legal (IASB,2015, pág. 15).

4.1.18 Prudencia

Las incertidumbres que inevitablemente rodean muchos sucesos y circunstancias se reconocen mediante la revelación de información acerca de su naturaleza y extensión, así como por el ejercicio de prudencia en la preparación de los Estados Financieros. Prudencia es la inclusión de un cierto grado de precaución al realizar los juicios necesarios para efectuar las estimaciones requeridas bajo condiciones de incertidumbre, de forma que los Activos o los Ingresos no se expresen en exceso y que los Pasivos o los Gastos no se expresen en defecto. Sin embargo, el ejercicio de la prudencia no permite la infravaloración deliberada de Activos o Ingresos, o la sobrevaloración deliberada de Pasivos o Gastos. En síntesis, la prudencia no permite el sesgo. (IASB,2015, pág. 15).

4.1.19 Integridad

Para ser fiable, la información en los estados financieros debe ser completa dentro de los límites de la importancia relativa y el costo. Una omisión puede causar que la información

sea falsa o equívoca, y por tanto no fiable y deficiente en términos de relevancia (IASB,2015, pág. 15).

4.1.20 Comparabilidad

Los usuarios deben ser capaces de comparar los estados financieros de una entidad a lo largo del tiempo, con el fin de identificar las tendencias de la situación financiera y del desempeño. También deben ser capaces los usuarios de comparar los estados financieros de entidades diferentes, con el fin de evaluar su posición financiera, desempeño y cambios en la posición financiera en términos relativos. Por tanto, la medida y presentación del efecto financiero de similares transacciones y otros sucesos, deben ser llevadas a cabo de una manera coherente por toda la entidad, a través del tiempo para tal entidad y también de una manera coherente para diferentes entidades. (IASB,2015, pág. 16).

Una implicación importante, de la característica cualitativa de la comparabilidad, es que los usuarios han de ser informados de las políticas contables empleadas en la preparación de los estados financieros, de cualquier cambio habido en tales políticas y de los efectos de tales cambios. Los usuarios necesitan ser capaces de identificar las diferencias entre las políticas contables usadas, para similares transacciones y otros sucesos, por la misma entidad de un periodo a otro, y también por diferentes entidades. La conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad, incluyendo la revelación de las políticas contables usadas por la entidad, es una ayuda para alcanzar la deseada comparabilidad. (IASB,2015, pág. 11).

La necesidad de comparabilidad no debe ser confundida con la mera uniformidad, y tampoco debe permitirse que llegue a ser un impedimento para la introducción de normas contables mejoradas. No es apropiado, para una entidad, continuar contabilizando de la misma forma una transacción u otro suceso, si el método adoptado no guarda las características. (IASB,2015, pág. 16).

4.1.21 Oportunidad

Para ser relevante, la Información Financiera debe ser capaz de influir en las decisiones económicas de los usuarios. La oportunidad implica proporcionar información dentro del

periodo de tiempo para la decisión. Si hay un retraso indebido en la presentación de la información, ésta puede perder su relevancia. La gerencia puede necesitar sopesar los méritos relativos de la presentación a tiempo frente al suministro de información fiable. Al conseguir un equilibrio entre relevancia y fiabilidad, la consideración decisiva es cómo se satisfacen mejor las necesidades de los usuarios cuando toman sus decisiones económicas (IASB,2015, pág. 16).

Según el párrafo anterior los Estados Financieros se deben de realizar en tiempo oportuno para tomar decisiones con sucesos relevantes, pues una información presentada con retraso puede llegar a convertirse en un desequilibrio; ya que existen periodos establecidos y cumpliendo en tiempo y forma estos mejoraran las necesidades que se puedan tener la entidad(IASB,2015, pág. 16).

4.1.22 Equilibrio entre costo y beneficios

Los beneficios derivados de la información deben exceder a los Costos de suministrarla. La evaluación de beneficios y Costos es, sustancialmente, un proceso de juicio. Además, los costos no son soportados necesariamente por quienes disfrutan de los beneficios y con frecuencia disfrutan de los beneficios de la información una amplia gama de usuarios externos. (IASB,2015, pág. 19).

Dicho en otra manera la Información Financiera ayuda en el proceso a realizarse para la toma de decisiones, pero a la vez llegar a su obtención origina Costos. Los beneficios obtenidos de la Información Financiera de la empresa deben ser mayores a los Costos totales en los que se incurren para poder suministrarlas a los usuarios; es decir que el estudio del Costo - beneficio nos muestra el análisis de la ganancia que obtendría la empresa y si cubre las necesidades básicas sin exceder Costos, haciendo óptimos los recursos. (IASB,2015, pág. 19).

4.1.23 Información a presentar en el estado de situación financiera o en las notas.

Una entidad revelará, ya sea en el estado de situación financiera o en las notas, las siguientes subclasificaciones de las partidas presentadas:

- a) propiedades, planta y equipo en clasificaciones adecuadas a la entidad;

- b) deudores comerciales y otras cuentas por cobrar mostrando por separado los importes debidos por partes relacionadas, importes debidos por otras partes, y cuentas por cobrar que surgen de ingresos acumulados o devengados todavía no facturados;
 - c) inventarios, que muestren por separado importes de inventarios:
 - i. poseídos para ser vendidos en el curso normal del negocio;
 - ii. en proceso de producción con vistas a esa venta; y
 - iii. en forma de materiales o suministros, para ser consumidos en el proceso de producción, o en la prestación de servicios.
 - d) cuentas por pagar comerciales y otras cuentas por pagar, mostrando de forma separada los importes por pagar a los proveedores comerciales, por pagar a partes relacionadas, ingresos diferidos y acumulados o devengados;
 - e) provisiones por beneficios a los empleados y otras provisiones; y
 - f) clases de patrimonio, tales como capital desembolsado, primas de emisión, ganancias acumuladas y partidas de ingreso y gasto que, como requiere esta Norma, se reconocen en otro resultado integral y se presentan por separado en el patrimonio.
- (IASB,2015, pág. 34).

Una entidad sin capital en acciones, tal como las que responden a una fórmula societaria o fiduciaria, revelará información equivalente a la requerida en el párrafo 4.12(a), mostrando los cambios producidos durante el periodo en cada una de las categorías que componen el patrimonio y los derechos, privilegios y restricciones asociados a cada una. (IASB,2015, pág. 34).

Si, en la fecha de presentación, una entidad tiene un acuerdo vinculante de venta para una disposición importante de activos, o de un grupo de activos y pasivos, la entidad revelará la siguiente información: (IASB,2015, pág. 34).

- a) una descripción de los activos o el grupo de activos y pasivos;
- b) una descripción de los hechos y circunstancias de la venta o plan; y
- c) el importe en libros de los activos o, si la disposición involucra a un grupo de activos y pasivos, los importes en libros de esos activos y pasivos.

4.2 Marco Regulatorio de Beneficios a los Empleados aplicados en Nicaragua

4.2.1 *Salario Mínimo*

Salario mínimo es la retribución ordinaria que satisfaga las necesidades mínimas de orden material, seguridad social, moral y cultural del trabajador y que esté en relación con el costo de las necesidades básicas de vida y las condiciones y necesidades en las diversas regiones del país. (LEY No. 625, Aprobada el 31 de mayo del 2007, Artículo 3).

De Conformidad con la Ley 625 “Ley de Salario Mínimo”, es obligatorio que el empleador pague un salario Mínimo al Trabajador por servicios prestados. Este salario mínimo es revisado cada 6 meses por las autoridades correspondientes y reformado o ajustado a las condiciones particulares de cada sector económico.

4.2.2 *Seguro Social obligatorio*

4.2.2.1 *Antecedentes de la Ley de Seguridad Social.*

LEY No. 539, Aprobada el 12 de mayo del 2005 Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 225 del 20 de noviembre del 2006, El objeto de la presente Ley es establecer el sistema de Seguro Social en el marco de la Constitución Política de la República, para regular y desarrollar los derechos y deberes recíprocos del Estado y los ciudadanos, para la protección de los trabajadores y sus familias frente a las contingencias sociales de la vida y del trabajo. El Seguro Social es el conjunto de instituciones, recursos, normas y procedimientos con fundamento en la solidaridad y en la responsabilidad personal y social cuyos objetivos son:

- Promover la integración de los ciudadanos en una sociedad solidaria.
- Aunar esfuerzos públicos y privados para contribuir a la cobertura de las contingencias y la promoción del bienestar social.
- Alcanzar dignos niveles de bienestar social para los afiliados y sus familias.

El Seguro Social es el instrumento del sistema de seguridad social establecido como servicio público de carácter nacional en los términos que establece esta Ley.

El Seguro Social se extenderá en los segmentos de población no cubiertos en etapas sucesivas, graduales y progresivas, cubriendo las contingencias de las ramas de Enfermedad, Maternidad, Invalidez, Vejez, Muerte y Riesgos Profesionales, y desarrollando los servicios sociales necesarios para el bienestar de los asegurados y sus beneficiarios. (LEY No. 539, Aprobada el 12 de mayo del 2005, artículo 2)

El trabajador tiene derecho a ser inscrito en el Instituto Nacional de Seguridad Social (“INSS”) y el empleador está obligado a inscribir al trabajador y pagar mensualmente al INSS el 21.5% del salario del trabajador como contribución a la seguridad social (Resolución 1/325 Del consejo directivo del INSS). Asimismo, el empleador debe pagar el 2% del salario mensual del trabajador al INATEC, el cual es un instituto nacional creado para proveer educación técnica a los trabajadores a través de becas otorgadas por dicho instituto.

El trabajador debe también contribuir al INSS con el 7% de su salario mensual, el cual es deducido por el empleador y pagado directamente al INSS. El INSS provee un plan social que cubre las contingencias básicas del trabajador, tales como, subsidio por enfermedad, incapacidad, maternidad, entre otros.

4.2.2.2 Campo de Aplicación (Personas Protegidas)

- Las personas nacionales y extranjeros residentes que mediante una relación laboral verbal o escrita, o por cualquier tipo de contratación en calidad de dependiente o independiente por la realización de obras o servicios, sea en forma temporal o permanente con vínculo a un empleador sea este persona natural o jurídica, entidad privada, estatal, mixta, o institución u organismo extranjero residente o no en el país e incluyendo a los organismos e instituciones de Integración Centroamericana. Independientemente de la cantidad de trabajadores, el empleador está sujeto al aseguramiento obligatorio.
- De igual manera son sujetos de aseguramiento obligatorios las personas que se desempeñen en el ejercicio de la función pública, sean electos o nombrados en las instituciones y Poderes del Estado;

- Los trabajadores agrícolas, domésticos y del transporte de acuerdo a las condiciones y peculiaridades de sus trabajos;
- Los nicaragüenses y extranjeros residentes que prestan sus servicios en misiones diplomáticas y organismos internacionales acreditados en el país, de conformidad con los convenios internacionales ratificados por Nicaragua;
- Todos los integrantes o beneficiarios de los programas de Reforma Agraria, ya sea bajo la forma cooperativa, colectiva, parcelamiento o cualquier sistema que adopte el ministerio respectivo;
- Los miembros de asociaciones gremiales de profesionales y demás trabajadores independientes que se encuentren debidamente organizados;
- Los miembros de cooperativas debidamente reconocidas.

4.2.2.3 Riesgos Profesionales

Las prestaciones por Riesgos Profesionales tienen el propósito de promover, prevenir y proteger integralmente al trabajador ante las contingencias derivadas de su actividad laboral y la reparación del daño económico que pudieran causarle a él y a sus familiares.

El Seguro de Riesgos Profesionales comprende la protección en los casos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Accidente de trabajo es la muerte o toda lesión orgánica o perturbación funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, producida por la acción repentina de una causa externa sobrevenida por el hecho o en ocasión del trabajo, o por caso fortuito o fuerza mayor inherente a él. Para los efectos de esta Ley, también se consideran como accidentes de trabajo los ocurridos en el trayecto habitual entre el domicilio del trabajador y su lugar de trabajo o viceversa.

Enfermedad Profesional es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que la persona se vea obligada a prestar sus servicios, que provoquen una incapacidad o perturbación funcional permanente o transitoria.

El Seguro de Riesgos Profesionales otorgará lo siguiente:

- Pensión por incapacidad total permanente por pérdida de la capacidad igual o superior al 67% de valuación físico-mental del asegurado que no pueda desempeñarse en un

trabajo remunerado, devengando un salario igual o superior al que tenía al momento de sufrir la incapacidad;

- Pensión por incapacidad parcial permanente por pérdida de la capacidad igual o superior al 34% e inferior al 67% de valuación físico-mental;
- Pensión por gran incapacidad cuando el pensionado no pueda valerse por sí mismo, en cuyo caso se le adiciona al menos el 20% de la pensión base, sujeto a normativas específicas;

Indemnización por incapacidad permanente parcial por pérdida de la capacidad igual o inferior al 33% de valuación físico mental; Asignaciones familiares;

- Servicios de readaptación profesional;
- Servicios de colocación en actividades remuneradas de los incapacitados;
- El suministro, mantenimiento y renovación de aparatos de prótesis y de ortopedia que fueran necesarios, así como medios auxiliares de apoyo.

4.2.2.4 Invalidez

Las prestaciones de invalidez tienen por objeto subvenir las necesidades básicas del asegurado y de las personas a su cargo, promover la readaptación profesional del pensionado y procurar su reingreso a la actividad económica.

Se considerará inválido al asegurado que, a consecuencia de una enfermedad o accidente de origen no profesional, se encuentre incapacitado como mínimo en un 50% para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a su fuerza, a sus capacidades y a su formación profesional, la remuneración habitual que percibe en la misma región, un trabajador sano del mismo sexo, capacidad semejante y formación profesional análoga.

Las prestaciones del seguro de invalidez son:

- a) Pensión de invalidez parcial, total y gran invalidez;
- b) Asignaciones familiares;
- c) Servicios de readaptación profesional;
- d) Servicio de colocación en actividades remuneradas de los inválidos, en coordinación con las dependencias correspondientes del Ministerio del Trabajo;
- e) El suministro, mantenimiento y renovación de aparatos de prótesis, ortopedia y medios auxiliares de apoyo que fueren necesarios;

f) Préstamos a pensionados de acuerdo a las normativas de la institución.

Tendrá derecho a la pensión de invalidez, el asegurado menor de 60 años, que sea declarado inválido y que haya cotizado 150 semanas dentro de los últimos seis años que precedan a la fecha de la causa invalidante, o haya acreditado el período de cotización necesario para la pensión de vejez. Se reconocen tres grados de Invalidez, parcial, total y gran invalidez.

La normativa respectiva señalará las condiciones para la calificación del grado de invalidez, el cual será determinado por las Comisiones Calificadoras de Invalidez e Incapacidad.

Para tal efecto, las instituciones proveedoras de servicios de salud, facilitarán una copia del expediente y los exámenes originales que respalden el diagnóstico de invalidez o incapacidad del afiliado. El costo de otros exámenes complementarios que solicite la Comisión Calificadora de Invalidez e Incapacidad, será asumido por la rama de enfermedad y maternidad para los casos iniciales; por la rama de Invalidez, Vejez y Muerte y Riesgos Profesionales para las pensiones en curso de pago.

Este procedimiento se hará efectivo tanto para la evaluación como para las reevaluaciones según las normativas que establezca el Consejo Directivo.³

4.2.2.5 Vejez

Las prestaciones de vejez tienen por objeto subvenir a las necesidades básicas del asegurado y de las personas a su cargo, cuando su aptitud de trabajo se encuentra disminuida por la senectud.

La edad mínima para acceder a la pensión no podrá exceder de 60 años, pudiendo ser disminuida en casos de haber desempeñado el trabajador, labores que signifiquen un acentuado desgaste físico o mental, siempre que esté determinado por Ley.

3

[http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/\(\\$All\)/C0D9072AD24378630625755B0076D0B9?OpenDocument](http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/C0D9072AD24378630625755B0076D0B9?OpenDocument) recup21052019

Para tener derecho a la pensión de vejez se requiere cumplir 60 años de edad y acreditar un período no menor de setecientas cincuenta semanas como asegurado activo o cesante. Sin embargo, podrán concederse pensiones reducidas del 40% del promedio salarial de los últimos 5 años cotizados para los asegurados que ingresen a cotizar siendo mayores de 45 años de edad y tengan 60 años de edad y 500 semanas, pero menos de 750; de acuerdo a las normativas que se establezca para el caso.

En el caso de las maestras o maestros de educación de cualquier nivel, al cumplir 55 años de edad siempre que acrediten haber cumplido 25 años de servicio y al menos 750 semanas cotizadas.

Los factores para la determinación de la cuantía de la pensión de vejez serán los mismos señalados para el cálculo de las pensiones de invalidez. La cuantía de la pensión no podrá ser menor del 50% de los salarios o ingresos de otro tipo del asegurado, que sirvan de referencia para las contribuciones al Instituto.

La pensión de vejez se otorgará previa solicitud y a partir de la fecha de la cesantía, siempre que haya cumplido los requisitos establecidos para tener derecho a ella.

4.2.2.6 Muerte

El Seguro de Muerte tiene por objeto subvenir a las necesidades básicas de los dependientes económicos del asegurado o pensionado fallecido.

Son beneficiarios de la pensión de viudez, la esposa o compañera y el esposo o compañero. Son beneficiarios de la pensión de orfandad por deceso de la madre o el padre, los hijos menores de los asegurados, por lo menos hasta cumplir los quince años de edad, prorrogables en las situaciones que señale la normativa respectiva. Los hijos inválidos gozarán de pensión mientras dure su invalidez. Son también beneficiarios de la pensión otros familiares o sobrevivientes que se señalen en la normativa respectiva y que dependan económicamente del asegurado fallecido.

Tendrán derecho a la pensión por muerte, los beneficiarios del asegurado que haya cotizado 150 semanas dentro de los últimos seis años que precedan a la fecha de fallecimiento, o haya acreditado el período de cotización necesario para la pensión de vejez. La pensión base de referencia para el cálculo de la pensión de los beneficiarios, equivale a la que percibía o tendría a derecho a percibir, el causante por invalidez total, o incapacidad total, o vejez.

4.2.2.7 Subsidios de Enfermedad, Maternidad y Riesgos Profesionales.

Financiamiento del Sistema de Salud del Seguro Social. Para garantizar la prestación de servicios, el INSS transferirá a las Instituciones Proveedoras de Servicios de Salud un monto mensual correspondiente al pago por servicios de salud, de acuerdo a las siguientes normas:

- a) El monto a pagar se podrá calcular en diferentes modalidades de acuerdo a las normativas específicas que apruebe el Consejo Directivo.
- b) Las tarifas de pago por eventos y pago percápita deberán revisarse periódicamente, tomando en cuenta la masa salarial de los asegurados, los costos y tasas de prestación de servicios, los gastos de administración de las Instituciones Proveedoras de Servicios de Salud contratadas, el listado de prestaciones y los gastos administrativos del INSS;
- c) El INSS pagará directamente los eventos que requieran servicios de emergencia, que sean recibidos por los derechos habientes cuando sean emergencias reales y sean atendidos en establecimientos donde el derechohabiente no esté adscrito, de acuerdo a la normativa que establezca el Consejo Directivo (tarifas y mecanismos), debitando la suma correspondiente a la institución prestadora de salud a la cual está adscrito el asegurado;
- d) El INSS pagará a las Instituciones Proveedoras de Servicios de Salud, las atenciones que éstas brinden a los asegurados con sus derechos plenos, cuyos empleadores estén en mora, teniendo el INSS la facultad de cobrar al empleador de manera inmediata, el costo de los servicios médicos y demás prestaciones brindadas a los asegurados, lo que será normado por el Consejo Directivo.

Los trabajadores asegurados comprendidos en el artículo 83 de la presente Ley, en los casos de Enfermedad, Maternidad y Riesgos Profesionales, tendrán derecho a la atención médica sobre la base del principio de la automaticidad, no requiriéndose períodos cotizados. Para el goce de las prestaciones farmacéuticas, atención médico quirúrgica, exámenes de apoyo diagnóstico, hospitalización y los subsidios por incapacidad temporal; tendrán derecho de acuerdo a las normas señaladas en los artículos 87 al 92 de la presente Ley. (LEY No. 539, LEY DE SEGURIDAD SOCIAL)

Tendrá derecho al subsidio por enfermedad o accidente común, el asegurado activo que acredite ocho semanas cotizadas dentro de las últimas veintiséis semanas calendario anteriores al inicio del subsidio. Cuando la enfermedad o accidente común produzca incapacidad para el trabajo, comprobada por los servicios médicos autorizados por el Instituto, el asegurado recibirá mediante órdenes de reposo, un subsidio equivalente al 60% de la categoría o salario en que esté incluido el promedio de las últimas ocho cotizaciones semanales, dentro de las veintidós semanas anteriores a la fecha inicial del subsidio. (LEY No. 539, LEY DE SEGURIDAD SOCIAL)

4.2.3 Ley núm. 185, código del trabajo

La Gaceta, 30 de octubre de 1996, núm. 205, págs. 6109-6190, El Código de Trabajo es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales. Ver Anexo 1

Los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o las disposiciones de este Código y de la legislación laboral son de aplicación obligatoria a todas las personas naturales o jurídicas que se encuentran establecidas o se establezcan en Nicaragua. Se aplicará también a las relaciones laborales de nicaragüenses que previa autorización del Ministerio del Trabajo, se inicien en Nicaragua y se desarrollen fuera del territorio nacional convenios colectivos.

Las disposiciones de este código y de la legislación laboral son de aplicación obligatoria a todas las personas naturales o jurídicas que se encuentran establecidas o se establezcan en Nicaragua. Se aplicará también a las relaciones laborales de nicaragüenses que previa autorización del Ministerio del Trabajo, se inicien en Nicaragua y se desarrollen fuera del territorio nacional.

4.2.3.1 Sujetos del Derecho del trabajo

Son trabajadores las personas naturales que, en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obliga con otra persona natural o jurídica

denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada. (LEY No. 185, CODIGO DEL TRABAJO)

4.2.3.2 Obligaciones del Empleador

- a) pagar el salario por el trabajo realizado en el modo y tiempo convenidos con el trabajador;
- b) respetar el derecho a la libre elección de profesión u oficio y no exigir ni aceptar cualquier clase de pago para emplear al trabajador ni elaborar listas discriminatorias o realizar prácticas que restrinjan o excluyan las posibilidades de colocación de los trabajadores;
- c) guardar a los trabajadores la debida consideración y respeto absteniéndose de malos tratos de palabra, obra u omisión y de todo acto que pudiera afectar su dignidad y su decoro;
- d) proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo convenido, sin perjuicio de que para determinadas obras o trabajos de especial naturaleza el trabajador pueda acordar con el empleador el uso de sus propias herramientas;
- e) no retener las herramientas u objetos del trabajador a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;
- f) no permitir que se dirija o se realice y desarrolle la actividad laboral bajo los efectos de bebidas alcohólicas, influencia de drogas o cualquier otra condición análoga;
- g) no portar ni permitir la portación y uso de armas de cualquier tipo en los lugares de trabajo, excepto en los casos de personas que estén facultadas para ello por la naturaleza de sus funciones;
- h) no descontar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;
- i) respetar el fuero sindical y no interferir en la constitución y funcionamiento de los sindicatos;
- j) conceder a los trabajadores, sin descuento de salario y beneficios sociales, el tiempo necesario para que puedan concurrir ante las autoridades, cuando hubieren sido

- legalmente citados a declarar como testigos, o en su calidad de demandantes o demandados en casos judiciales y administrativos;
- k) respetar la jornada de trabajo, conceder los descansos establecidos y fijar el calendario laboral en un lugar visible del centro de trabajo;
 - l) establecer y llevar los registros, expedientes laborales y demás documentos en la forma que estipule el Ministerio del Trabajo; y certificar a pedido del trabajador el tiempo trabajado, ocupación desempeñada y salario devengado;
 - m) permitir el acceso a los lugares de trabajo de los inspectores del trabajo debidamente identificados y suministrar la información que sea oficialmente solicitada;
 - n) permitir el acceso de los dirigentes o asesores del sindicato debidamente acreditados a los centros de trabajo y que se les suministre la información pertinente, vinculada a los conflictos y asuntos laborales atendidos por ellos;
 - o) cumplir con las leyes y convenios colectivos que regulan el derecho de los trabajadores de participar en la gestión de las empresas;
 - p) velar por que los trabajadores no sean violentados en sus derechos morales ni objeto de acoso o chantaje sexual;
 - q) alojar a los trabajadores gratuitamente en casas o locales seguros y apropiados a las condiciones locales y necesidades humanas, cuando por la naturaleza del trabajo o por requerimiento del empleador y por las dificultades o altos costos del transporte se vean precisados a permanecer en los lugares del trabajo;
 - r) cumplir en general con todas las obligaciones que se deriven del cumplimiento de las disposiciones de este Código, legislación laboral, convenciones colectivas, reglamento interno de trabajo y de los fallos judiciales y arbitrales y de los convenios de la OIT ratificados por Nicaragua (LEY No. 185, CODIGO DEL TRABAJO)

4.2.3.3 Obligaciones de los Empleados

- a) realizar el trabajo en el modo y tiempo convenidos con el empleador;
- b) cumplir con las jornada, horario de trabajo, con las órdenes e instrucciones de trabajo del empleador;
- c) procurar el incremento de la producción y de la productividad, en su caso;

- d) observar una conducta respetuosa con el empleador y con sus compañeros de trabajo, evitando riñas y llegar a vías de hecho;
- e) guardar el debido sigilo acerca de secretos técnicos, comerciales y de fabricación de la empresa;
- f) utilizar los bienes, recursos y materiales con el cuidado debido, para los fines que fueron destinados y restituir el equipo de trabajo o vivienda, en su caso, una vez concluido el trabajo para que les fueron proporcionados;
- g) prestar el auxilio necesario en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligren los intereses de la empresa o de sus compañeros de trabajo;
- h) asistir a los cursos y demás actividades de capacitación o adiestramiento que se convengan con el empleador;
- i) cumplir con las medidas que correspondan para evitar riesgos y accidentes de trabajo;
- j) no trabajar bajo los efectos de bebidas alcohólicas, de drogas o en otra condición análoga;
- k) no portar armar de cualquier tipo durante el trabajo, salvo aquellas que puedan utilizarse en función de la ocupación que desempeñan;
- l) no someter a ofertas ventajosas o amenazas de represalias a otro trabajador con el fin de obligarle a tener relaciones sexuales; y
- s) en general, todas aquellas que se deriven del contrato, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo. (LEY No. 185, CODIGO DEL TRABAJO)

4.2.3.4 Vacaciones

De conformidad con el Código del Trabajo de Nicaragua, el trabajador tiene derecho a descansar durante 15 días pagados de vacaciones luego de 6 meses de trabajo continuo para el mismo empleador.

El actual criterio de las autoridades laborales considera que las vacaciones deben ser descansadas por el trabajador y que solamente pueden ser pagadas al trabajador cuando la relación laboral termina y el trabajador no ha descansado los días de vacaciones acumulados a la fecha de terminación, en cuyo caso, el Código del Trabajo estipula que el pago debe ser hecho de conformidad con el último salario del trabajador, pero en caso de que sea salario

variable, este debe ser calculado conforme el promedio de los últimos 6 meses de salario recibidos por el trabajador.

4.2.3.5 Días feriados

El trabajador tiene derecho a descansar con goce de salario durante los días feriados: Primero de Enero, jueves y Viernes Santo, Primero de Mayo, Diecinueve de Julio, Catorce y Quince de Septiembre, Ocho y Veinticinco de Diciembre. Adicionalmente a estos días feriados se establece como días de asueto remunerado en la ciudad de Managua el uno y diez de agosto y en el resto de la República el día principal de la festividad más importante del lugar según la costumbre.

4.2.3.6 Décimo tercer mes o Aguinaldo

Otro beneficio que recibe un trabajador es el décimo tercer mes o aguinaldo, el cual corresponde a un mes extra de salario que debe ser pagado por el empleador durante los primeros diez días de diciembre de cada año (o no más de diez días después de terminada la relación laboral). Un trabajador que ha laborado menos de un año debe recibir un pago proporcional de décimo tercer mes basado en el tiempo que ha estado con la compañía. El aguinaldo se paga de conformidad con el salario más alto percibido por el trabajador en los últimos seis meses.

4.2.3.7 Subsidio por maternidad

Las mujeres trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores o a diez en casos de partos múltiples, con goce del último mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad.

En los subsidios por maternidad, el INSS debe pagar el 60% de su salario y el empleador está obligado a pagar el restante 40% para que la mujer reciba por subsidio de maternidad su salario completo del 100%.

La mujer embarazada no puede ser despedida sin causa justificada, tampoco podrá ser despedida cuando esté en estado de gravidez o gozando de permiso pre y postnatal, salvo causa justificada previamente aprobada por el Ministerio del Trabajo.

Adicionalmente a los beneficios laborales básicos que se han mencionado anteriormente, resulta sumamente importante informar que en Nicaragua existe la Ley de Derechos Laborales Adquiridos la cual establece que los derechos otorgados a los trabajadores se consideran adquiridos en términos definitivos por ellos y, por lo tanto, no pueden ser disminuidos ni alterados en perjuicio de dichos trabajadores, resultando sumamente importante tener presente que todo aquel beneficio adicional a los básicos exigidos por la legislación laboral nicaragüense que el empleador otorgue a los trabajadores sería considerado como un derecho laboral adquirido por el trabajador y, por tanto, de conformidad con esta ley, el empleador se encuentra obligado a continuar otorgándolo al trabajador, sin poderlo disminuir o remover en su perjuicio.

4.2.3.8 Suspensión de Relación Laboral

Suspensión es la interrupción temporal de la ejecución del contrato de trabajo. La suspensión puede provenir de cualquiera de las partes y no extingue la relación jurídica establecida.

La suspensión puede ser parcial o total en lo que se refiere a las obligaciones fundamentales del contrato o relación de trabajo, y puede ser individual o colectiva en lo que se refiere a la cantidad de trabajadores involucrados

Serán causas de suspensión individual:

- a) la incapacidad del trabajador derivada de accidente o enfermedad profesional hasta por un período que no exceda de doce meses, mientras no se determine incapacidad sobreviniente total o parcial permanente;
- b) la enfermedad común o accidente no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador hasta por un período de veintiséis semanas, prorrogables por veintiséis semanas más;
- c) el reposo pre y postnatal de la trabajadora embarazada;

- d) detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, siempre que sea seguido de sobreseimiento definitivo y en este caso el salario dejará de percibirse desde el momento en que se produzca la detención o arresto, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 17, inciso h) de este Código. Si el trabajador actuó en cumplimiento de sus funciones, o en defensa de la persona o de los intereses del empleador, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- e) medida disciplinaria de suspensión de labores sin goce de salario de acuerdo al reglamento interno de la empresa;
- f) la designación o elección de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional del Salario Mínimo y otras conforme la ley y sin goce de salario en su caso;
- g) el mutuo consentimiento.

Se considera suspensión colectiva la que afecta a una parte o a la totalidad de los trabajadores de una empresa o lugar de trabajo por una de las siguientes causas no imputables al empleador:

- a) la falta de materia prima;
- b) el cierre de la empresa o centro de trabajo ordenado por autoridad competente de acuerdo a razones preventivas o correctivas de higiene y seguridad;
- c) el cierre temporal de la empresa o centro de trabajo por razones técnicas o económicas;
- d) la fuerza mayor o caso fortuito, cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo

El contrato individual o relación de trabajo termina:

- a) por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra o servicio que dieron origen al contrato;
- b) por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa; o por muerte o incapacidad permanente del trabajador;
- c) por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad del trabajador;

- d) por cesación definitiva de la industria, comercio o servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio del Trabajo;
- e) por resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa;
- f) por terminación del contrato de acuerdo con la ley;
- g) por jubilación del trabajador;
- h) por fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia precisa el cierre de la empresa.

4.2.3.9 Beneficios después de Terminación Laboral

Cualquiera sea la causa de terminación del contrato de trabajo, el empleador está obligado conforme la ley, a pagar al trabajador, la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y decimotercer mes. La terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad conforme el artículo 45 de este Código

4.2.3.10 Indemnización por antigüedad

Cuando un trabajador que fue contratado bajo un contrato indeterminado, el cual es aquel tipo de contrato que no establece fecha de terminación de la relación laboral (el contrato determinado establece el tiempo de duración del mismo), es despedido sin causa justificada o renuncia con quince días de anticipación, de conformidad con el artículo 45 del Código del Trabajo, él/ella tiene derecho a recibir un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo y veinte días de salario por cada año trabajado a partir del cuarto año, con un máximo de cinco meses de salario en concepto de indemnización por antigüedad.

El actual criterio de las autoridades laborales considera que el trabajador debe recibir un pago proporcional cuando labora menos de un año en concepto de indemnización por antigüedad.

4.2.3.11 Indemnización por cargo de confianza

El artículo 47 del Código del Trabajo estipula la indemnización por cargo de confianza y para pagarla basta que el trabajador sea de confianza, pues para tener derecho a recibir esta indemnización se deben cumplir las siguientes características:

(i) Que el trabajador sea considerado como un trabajador de confianza; este tipo de trabajadores son aquellos que tienen cargos de administración (gerentes) o que por cualquier medio pueden representar al empleador frente a terceras personas o el resto de trabajadores (en algunos casos, las autoridades han considerado como trabajador de confianza a aquellos trabajadores que manejan información confidencial del empleador, como los contadores, por ejemplo);

- Debe existir un despido por parte del empleador;
- Además, que este despido se origine en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el Código del Trabajo y demás normas laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador o tenga carácter de represalia contra éste por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales;
- Que lo anterior sea demostrado por el trabajador ante el Juez del Trabajo, quien por sentencia debe determinar con lugar la demanda interpuesta y establecer el monto a pagar por cargo de confianza, la cual oscila entre dos a seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de trabajo.

Finalmente, como se ha referido, será el Juez del Trabajo quien determinará si el despido realizado al trabajador de confianza fue en carácter de represalia o en detrimento de sus derechos laborales, para lo cual será necesario que ese trabajador interponga una demanda y aduzca que el despido fue ocasionado en tales circunstancias; esto sucedería si —por ejemplo— el trabajador fue despedido estando de vacaciones, o bajo algún subsidio por enfermedad o incapacidad

Laboral, o por ser miembro de un sindicato, o alguna otra causa que pueda ser alegada por él para persuadir al Juez de que su despido fue violatorio y que, por tanto, debería gozar de la indemnización por cargo de confianza, de lo contrario, legalmente no aplica.

Cuando la terminación del contrato por parte del empleador se verifique en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el presente Código y demás normas laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador, o tenga carácter de represalia contra éste por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales, el trabajador tendrá acción para demandar su reintegro ante el Juez del Trabajo, en el mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones de trabajo, quedando obligado el empleador, si se declara con lugar el reintegro, al pago de los salarios dejados de percibir y a su reintegro.

Cuando el reintegro se declare con lugar y el empleador no cumpla con la resolución judicial, éste deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización por la antigüedad, una suma equivalente al cien por ciento de la misma.

El Juez del Trabajo deberá resolver estos casos dentro de los treinta días desde que se interpuso la demanda y en el caso de apelación, el tribunal respectivo deberá hacerlo dentro de un plazo de sesenta días de recibidas las diligencias. Ambos plazos son fatales y a los jueces y magistrados que no resolvieren dentro de los términos señalados, el superior respectivo a petición de la parte agraviada le aplicará una multa equivalente al diez por ciento del salario de las respectivas autoridades.

4.3 Características cualitativas y procedimientos de aplicación de la Sección 28 Beneficios a los Empleados NIIF para Pymes

4.3.1 Alcance la sección 28 beneficios a los empleados

Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluyendo administradores y gerentes, a cambio de sus servicios. Esta sección se aplicará a todos los beneficios a los empleados, excepto los relativos a transacciones con pagos basados en acciones, que se tratan en la Sección 26 Pagos Basados en Acciones. (IASB, 2015, PARTE A Pag 187)

Los beneficios a los empleados comprenden tanto los proporcionados a los trabajadores propiamente dichos, como a las personas que dependen de ellos, y pueden ser satisfechos mediante pagos (o suministrando bienes y servicios previamente comprometidos) hechos

directamente a los empleados o a sus cónyuges, hijos u otras personas dependientes de aquéllos, o bien hechos a terceros, tales como compañías de seguros. Además, un empleado puede prestar sus servicios en la entidad a tiempo completo o a tiempo parcial, de forma permanente, ocasional o temporal. Para los propósitos de esta sección, el término “empleados” incluye también a los administradores y al personal gerencial. (IASB, 2015, Modulo de Entrenamiento Pag 10)

4.3.2 Beneficios a corto plazo

Beneficios a corto plazo a los empleados, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) cuyo pago será totalmente atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios. (IASB, 2015, PARTE A Pag 187)

4.3.3 Beneficios post- empleo

Son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad. (IASB, 2015, PARTE A Pag 187)

4.3.4 Beneficios a largo plazo para los empleados

Son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios post-empleo y de los beneficios por terminación) cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios. (IASB, 2015, PARTE A Pag 187)

4.3.5 Beneficios por terminación

Son los beneficios por pagar a los empleados como consecuencia de la decisión de una entidad de rescindir el contrato de un empleado antes de la edad normal de retiro; una decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de esos beneficios. (IASB, 2015, PARTE A Pag 187)

4.3.6 Principio de reconocimiento

Una entidad reconocerá el costo de todos los beneficios a los empleados a los que éstos tengan derecho como resultado de servicios prestados a la entidad durante el periodo sobre el que se informa. (IASB, 2015, PARTE A Pag 187)

4.3.6.1 Procedimiento de aplicación del principio de reconocimiento general para los beneficios a los empleados.

El 1 de enero de 2018, Importadora Santa Fe pagó a uno de sus empleados C\$1.000 por trabajos realizados para la fabricación de los bienes de la entidad, en diciembre de 2017. Todos los bienes fabricados por el empleado en diciembre se vendieron a los clientes de la entidad antes del 31 de diciembre de 2017, inclusive.

Solución

El 31 de diciembre de 2017, la entidad deberá reconocer un pasivo de C\$1.000. (acumulación de los beneficios a los empleados) por el importe adeudado al empleado. Este importe debería reconocerse como un gasto (parte del costo de los bienes vendidos; véase Sección 13 Inventarios, párrafos 13.5, 13.8 y 13.20).

Los hechos son iguales a los del ejemplo 1. No obstante, en este ejemplo, los bienes fabricados en diciembre estaban en los inventarios de la entidad al 31 de diciembre de 2017.

Solución

El 31 de diciembre de 2017, la entidad deberá reconocer un pasivo (acumulación de los beneficios a los empleados) para reconocer el importe adeudado al empleado, y un activo (inventarios) de C\$1.000. para reconocer el trabajo realizado.

Los hechos son iguales a los del ejemplo 1. Sin embargo, en este ejemplo, el empleado fabricó una pieza de equipamiento para que Importadora Santa Fe la utilice en la fabricación de bienes en el futuro.

Solución

El 31 de diciembre de 2017, la entidad deberá reconocer un pasivo de C\$1.000 (acumulación de los beneficios a los empleados) para reconocer el importe adeudado al empleado. Dicho importe también debe ser incluido en el costo del equipamiento (un activo) según el párrafo 17.10(b), y no en los resultados del periodo de construcción.

El importe incluido en el costo del activo se reconocerá en los resultados como gasto por depreciación durante la vida útil del activo, como pérdida por deterioro, o como ganancia o la pérdida, según corresponda, al eliminar la pieza del equipamiento (véase la Sección 17 Propiedades, Planta y Equipo).

Por lo general, la depreciación de los equipos de fabricación se sumará al costo de los inventarios producidos (véase la Sección 13). El costo de los inventarios producidos se reconocerá en los resultados cuando se reconozca el ingreso de actividades ordinarias relacionado. (IASB, 2015, Modulo de Entrenamiento Pag 10)

4.3.7 Principio de reconocimiento como pasivo.

Después de deducir los importes que hayan sido pagados directamente a los empleados o como una contribución a un fondo de beneficios para los empleados. Si el importe pagado excede a las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la fecha sobre la que se informa, una entidad reconocerá ese exceso como un activo en la medida en que el pago anticipado vaya a dar lugar a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo. (IASB, 2015, PARTE A Pag 187)

4.3.8 Principio de reconocimiento como gasto.

Como un gasto, a menos que otra sección de esta NIIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo, tal como inventarios o propiedades, planta y equipo. (IASB, 2015, PARTE A Pag 188)

4.3.9 Beneficios de los empleados a corto plazo

Los beneficios a corto plazo a los empleados comprenden partidas tales como las siguientes: sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social. Ausencias remuneradas a corto plazo (tales como los derechos por ausencias anuales remuneradas o las ausencias remuneradas por enfermedad), cuando se espere que tengan lugar dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios relacionados. (IASB, 2015, PARTE A Pag 188)

Participaciones en ganancias e incentivos pagaderos dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes; y beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como asistencia médica,

alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o subvencionados) .
(IASB, 2015, PARTE A Pag 188)

4.3.9.1 Procedimiento de aplicación de beneficios a corto plazo a los empleados.

La contabilización de los beneficios a corto plazo a los empleados es generalmente inmediata, puesto que no es necesario plantear ninguna hipótesis actuarial para medir las obligaciones o los costos correspondientes y, por tanto, no existe posibilidad alguna de ganancias o pérdidas actuariales. Además, las obligaciones por beneficios a corto plazo a los empleados se miden sin descontar los importes resultantes.

El 31 de diciembre de 2017, Importadora Santa Fe pagó a sus empleados C\$1,000,000 (C\$400.000 netos de impuestos a las ganancias deducidos de la remuneración de los empleados y pagados por el minorista al organismo fiscal por cuenta de los empleados) por el trabajo realizado en diciembre de 2017. El 1 de enero de 2018, la entidad le pagó al gobierno las C\$400.000 deducidas de la remuneración de sus empleados.

El 2 de enero de 2018, Importadora Santa Fe pagó C\$ 20.000. adicionales a la autoridad fiscal. Este impuesto fue cobrado directamente por la autoridad fiscal sobre la nómina del minorista correspondiente a diciembre de 2017 (es decir, Importadora Santa Fe no podrá recuperar de sus empleados el impuesto sobre la nómina).

Solución

En diciembre de 2017, el minorista incurrió en C\$1,400,000 por beneficios a corto plazo a los empleados (es decir, C\$1,000,000 pagadas a los empleados y C\$400.000 pagadas por cuenta de los empleados a las autoridades tributarias).

Nota: El impuesto de C\$ 20.000. cobrado directamente sobre la nómina de Importadora Santa Fe, no es un beneficio para el empleado, ya que no se trata de una contraprestación otorgada por la entidad a cambio de servicios prestados por los empleados. Importadora Santa Fe podría reconocer la transacción de esta manera:

31 de diciembre del 2017

Dr Resultados

1,4000.000

Cr Efectivo	1,000,000
Cr Pasivo (gasto acumulado)	400,000

Para Reconocer los costos por beneficios a corto plazo a los empleados incurridos en diciembre 2017.

Dr Resultados	20,000
Cr Pasivo (gasto acumulado)	20,000

Para reconocer impuesto sobre la nomina de la entidad, incurrido en diciembre 2017

01 de enero del 2018

Dr Pasivo (gasto acumulado)	400,000
Cr Efectivo	400,000

Para reconocer el pago al gobierno de los impuestos acumulados en 2017 cobrados en su representación a los empleados de la entidad.

02 de enero del 2018

Dr Pasivo (gasto acumulado)	20,000
Cr Efectivo	20,000

Para reconocer la liquidación del impuesto cobrado sobre la nómina de la entidad, acumulada en 2017

4.3.10 Medición de beneficios generalmente a corto plazo

Cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo sobre el que se informa, la entidad medirá el importe reconocido de acuerdo con el párrafo 28.3 de la sección 28 de la niif para pymes, por el importe no descontado de los beneficios a corto plazo

a los empleados que se espera que haya que pagar por esos servicios. . (IASB, 2015, PARTE A Pag 188)

4.3.11 Reconocimiento y medición – ausencias remuneradas a corto plazo

Una entidad puede retribuir a los empleados por ausencia por varias razones incluyendo los permisos retribuidos por vacaciones anuales y las ausencias remuneradas por enfermedad. Algunas ausencias remuneradas a corto plazo se acumulan—pueden utilizarse en periodos futuros si los empleados no usan en su totalidad a las que tienen derecho en el periodo corriente. Son ejemplos, los permisos retribuidos por vacaciones y las ausencias remuneradas por enfermedad.

Una entidad reconocerá el costo esperado de las ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo, a medida que los empleados prestan los servicios que incrementan sus derechos al disfrute de futuras ausencias remuneradas. La entidad medirá el costo esperado de las ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo por el importe adicional no descontado que la entidad espera pagar como consecuencia de los derechos no usados que tiene acumulados al final del periodo sobre el que se informa.

Una entidad reconocerá el costo de otras ausencias remuneradas (no acumulativas) cuando éstas se produzcan. La entidad medirá el costo de las ausencias remuneradas no acumulativas por el importe no descontado de los sueldos y salarios pagados o por pagar correspondientes al periodo de la ausencia. . (IASB, 2015, PARTE A Pag 188)

4.3.11.1 Procedimiento de aplicación reconocimiento y medición: ausencias a corto plazo remuneradas.

La entidad puede remunerar a los empleados dándoles el derecho a ausentarse del trabajo por razones muy variadas, entre las que se incluye el disfrute de vacaciones, enfermedad o incapacidad transitoria, maternidad o paternidad, pertenencia a jurados.

Los derechos que pueden dar lugar a las ausencias son de dos categorías:

- a) de carácter acumulativo (véase el párrafo 28.6); y
- b) de carácter no acumulativo (véase el párrafo 28.7).

Ejemplo de ausencias remuneradas de carácter acumulativo

Cada empleado de Importadora Santa Fe tiene derecho a ausentarse cinco días laborables al año por enfermedad corta.

Los derechos correspondientes no utilizados pueden ser trasladados y disfrutados durante el año siguiente. La ausencia por enfermedad se deduce primero del saldo no utilizado en el año anterior, y luego de los derechos del año en curso.

La entidad no anticipa un ahorro futuro por las licencias por enfermedad no usadas que caduquen.

El 1 de enero de 2018, la obligación de la entidad respecto de licencia por enfermedad (pasivo corriente) se midió en C\$2,600. Al 31 de diciembre de 2018, los registros de la entidad en cuanto a licencia por enfermedad eran los siguientes:

Empleado	Tasa salarial (por día laborable en 2018)	Días acumulados de licencia por enfermedad con vencimiento el 01/01/2018	Días de licencia por enfermedad obtenidos en 2018	Días de licencia por enfermedad usados en 2018	Porcentaje de aumento salarial vigente desde el 01/01/2019
1	C\$ 410	4,5	5	2	5%
2	C\$ 310	2	5	3	2%
3	C\$ 250	0	5	9	2%
4	C\$ 180	1	5	4.50	6%

Solución

Al 31 de diciembre de 2018, el pasivo de la entidad correspondiente a licencia por enfermedad es de 3.651 córdobas. (es decir, 2.100 córdobas. del empleado 1 + 1.265 córdobas. Del empleado 2 + 286 córdobas. del empleado 4), calculado de la siguiente forma:

- Empleado 1: 400 córdobas. de tasa salarial actual por día laborable \times 1,05 para reconocer el aumento salarial esperado \times 5 (máximo) días obtenidos al 31 de diciembre de 2018 y que se espera que sean utilizados en 2019 = 2.100 córdobas.

- Empleado 2: 310 córdobas. de tasa salarial actual por día laborable $\times 1,02$ para reconocer el aumento salarial esperado $\times 4$ días obtenidos al 31 de diciembre de 2018 y que se espera que sean utilizados en 2019 = 1.265 córdobas.
- Empleado 3: 250 córdobas. de tasa salarial actual por día laborable $\times 1,02$ para reconocer el aumento salarial esperado $\times 0$ días obtenidos al 31 de diciembre de 2018 = 0 córdobas.
- Empleado 4: 180 córdobas. de tasa salarial actual por día laborable $\times 1,06$ para reconocer el aumento salarial esperado $\times 1,5$ días obtenidos al 31 de diciembre de 2018 y que se espera que sean utilizados en 20X2 = 286 córdobas.

Si la entidad no ha cargado la licencia por enfermedad acumulada en 2017 y utilizada por los empleados en 2018 contra la obligación de licencia por enfermedad, la obligación por dicho motivo al 31 de diciembre de 2018 podría reconocerse a través del siguiente asiento en el libro diario:

Dr Resultados (o activos, véase el párrafo 28.3(b))	1,051	
Cr Ausencias a corto plazo remuneradas (licencia por enfermedad)		1,051

Para reconocer el aumento en ausencias acumuladas remuneradas correspondientes a licencias por enfermedad.

- 3.651 córdobas de pasivo por licencia por enfermedad al 31 de diciembre de 2018 menos 2.600 córdobas de pasivo por licencia por enfermedad al 1 de enero de 2018.

Ejemplo de ausencias remuneradas de carácter No acumulativo

Los datos son los mismos que en el ejemplo anterior. No obstante, en este caso, la licencia por enfermedad no se podrá utilizar al año siguiente.

Al 31 de diciembre de 2018, la entidad no tiene pasivos por licencia por enfermedad; la totalidad de las licencias no utilizadas caduca al final de cada año.

4.3.12 Reconocimiento – participación en ganancias y planes de incentivos.

Una entidad reconocerá el costo esperado de la participación en ganancias y pagos por incentivos solo cuando la entidad tenga una obligación implícita o actual legal de realizar estos pagos como resultado de un suceso pasado (esto significa que la entidad no tiene una alternativa más realista que la de efectuar los pagos); y pueda realizarse una estimación fiable de la obligación.

4.3.12.1 Procedimiento de Planes de participación en las ganancias y de incentivos:

Un plan de participación en las ganancias exige que Importadora Santa Fe les pague a sus empleados el 5% de sus ganancias correspondientes al año antes de los incentivos por participación en las ganancias. Para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2018, la entidad registró una ganancia antes de los incentivos por participación en las ganancias de 2 millones de Córdoba. Los incentivos se pagan en enero.

Solución

El 31 de diciembre de 2018, la entidad pudo contabilizar su obligación correspondiente al plan de participación en las ganancias de la siguiente manera:

Dr Resultados (o activos, véase el párrafo 28.3(b))	100,000
Cr Plan de incentivos por participación en las ganancias	100,000

Para reconocer el pasivo del plan de incentivos por participación en las ganancias.

$5\% \times 2.000.000$ Córdoba. El monto no se descuenta

4.3.12.2 Procedimiento de aplicación en el reconocimiento: participación en ganancias y planes de incentivos.

Una obligación implícita es aquella que se deriva de las actuaciones de la entidad, cuando:

(a) debido a un patrón establecido de comportamiento en el pasado, a políticas de la entidad

que son de dominio público o a una declaración actual suficientemente específica, la entidad haya puesto de manifiesto ante terceros

que está dispuesta a aceptar cierto tipo de responsabilidades; y (b) como consecuencia de lo anterior, la entidad haya creado una expectativa válida, ante aquellos terceros con los que debe cumplir sus compromisos o responsabilidades.

4.3.13 Beneficios post-empleo: distinción entre planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos.

Los beneficios post-empleo incluyen beneficios por retiro, tales como las pensiones; y otros beneficios posteriores al empleo, tales como los seguros de vida o los beneficios de asistencia médica. (IASB, 2015, PARTE A Pag 189)

Los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios posteriores al empleo se conocen como planes de beneficios post-empleo. Una entidad aplicará esta sección a todos estos acuerdos, con independencia de que los mismos impliquen el establecimiento de una entidad separada para la recepción de las aportaciones y el pago de los beneficios (IASB, 2015, PARTE A Pag 189)

4.3.13.1 Procedimiento de aplicación beneficios post-empleo: distinción entre planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos

Se dan ejemplos de casos en que las obligaciones de una entidad no están limitadas por el importe con el que acuerda contribuir al fondo, cuando ella ha contraído una obligación, legal o implícita, según la cual:

- a) la fórmula del plan de beneficios no está ligada únicamente al importe de las aportaciones realizadas;
- b) existe garantía, ya sea indirectamente a través de un plan o directamente, de un rendimiento específico para las aportaciones; o
- c) las prácticas habituales de la entidad dan lugar al nacimiento de una obligación implícita. Por ejemplo, una obligación implícita puede surgir cuando una entidad tiene un historial de aumentos de los beneficios, para que los antiguos empleados

recuperen el poder adquisitivo perdido por la inflación, aunque no exista la obligación de hacerlo.

Estos casos se consideran planes de beneficios.

Los planes de beneficios post-empleo se clasifican en planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos, según sus principales términos y condiciones.

4.3.14 Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas

Una entidad reconocerá la aportación por pagar para un periodo como un pasivo, después de deducir cualquier importe ya pagado. Si los pagos por aportaciones exceden las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la fecha sobre la que se informa, la entidad reconocerá ese exceso como un activo o como un gasto, a menos que otra sección de esta norma requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo tales como inventarios o propiedades, planta y equipo. (IASB, 2015, PARTE A Pag 190)

4.3.14.1 Procedimientos de aplicación por beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas

Reconocimiento y Medición Planes de aportación definidas.

El 8 de enero de 2019, un minorista pagó una aportación de C\$ 10.000 a un plan de aportaciones definidas como parte del intercambio por los servicios prestados por los empleados de la entidad durante diciembre de 2018.

Solución:

El 31 de diciembre de 2018, el minorista deberá reconocer un pasivo de 10.000 córdobas. (acumulación de los beneficios post-empleo correspondientes al plan de aportaciones definidas de los empleados) y un gasto de 10.000 córdobas. por la determinación de los resultados del año finalizado el 31 de diciembre de 2018.

El 31 de diciembre de 2018, el minorista elaboró el siguiente asiento en el libro diario:

Dr Resultados	10,000	
Cr Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas		10,000

Para reconocer la acumulación de gastos por beneficios post-empleo generados en diciembre.

El 8 de enero de 2019, el minorista elaboró el siguiente asiento en el libro diario:

Dr Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas	10,000	
Cr Efectivo		10,000

Para reconocer la liquidación del gasto por el plan de beneficios post-empleo de aportaciones definidas acumulado en 2018.

4.3.15 Beneficios post-empleo: planes de beneficios definidos

Al aplicar el principio de reconocimiento general la entidad reconocerá, un pasivo por sus obligaciones bajo los planes de beneficios definidos neto de los activos del plan su “pasivo por beneficios definidos”. El cambio neto en ese pasivo durante el periodo como el costo de sus planes de beneficios definidos durante el periodo. (IASB, 2015, PARTE A Pag 190)

4.3.16 Medición del pasivo por beneficios definidos.

Una entidad medirá un pasivo por beneficios definidos correspondiente a sus obligaciones bajo planes de beneficios definidos por el total neto de los siguientes importes:

El valor presente de sus obligaciones bajo los planes de beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa menos el valor razonable en la fecha de presentación de los activos del plan (si los hubiere) que se emplearán para la cancelación directa de las obligaciones establecen requerimientos para determinar los valores razonables de los activos del plan que son activos financieros. (IASB, 2015, PARTE A Pag 190)

El valor presente de las obligaciones de una entidad según los planes de beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa reflejará el importe estimado de los beneficios que los empleados hayan ganado por sus servicios en el periodo actual y anteriores, incluyendo los beneficios que todavía no estén consolidados y los efectos de las fórmulas de beneficios que

proporcionan a los empleados mayores beneficios por los últimos años de servicio. (IASB, 2015, PARTE A Pag 191)

Esto requiere que la entidad determine la cuantía de los beneficios que resulta atribuible al periodo corriente y a los anteriores sobre la base de las fórmulas de beneficios del plan y realice estimaciones (suposiciones actuariales) sobre variables demográficas (tales como rotación de los empleados y mortalidad) y financieras (tales como incrementos futuros en los salarios y en los costos de asistencia médica) que influyen en el costo de los beneficios. (IASB, 2015, PARTE A Pag 191)

Las suposiciones actuariales no deberán estar sesgadas (ni imprudentes ni excesivamente conservadoras) y deberán ser mutuamente compatibles y seleccionarse para alcanzar la mejor estimación de los flujos de efectivo futuros que el plan generará. (IASB, 2015, PARTE A Pag 191)

4.3.16.1 Procedimiento de Medición del pasivo por beneficios definidos.

Un pasivo por beneficios definidos es el valor presente de la obligación por beneficios definidos a la fecha sobre la que se informa que excede el valor razonable a la misma fecha de los activos del plan (si los hubiere) que se emplearán para la cancelación directa de las obligaciones.

El valor presente de la obligación por beneficios definidos es el valor presente, sin deducir activo alguno perteneciente al plan, de los pagos futuros esperados que son necesarios para liquidar las obligaciones derivadas de los servicios prestados por los empleados en el periodo corriente y en los anteriores.

En los planes de beneficios definidos que cuentan con financiación, si el valor razonable de los activos del plan a la fecha sobre la que se informa excede el valor presente de las obligaciones del plan a la misma fecha, el superávit se reconocerá como un activo si se reúnen ciertas condiciones.

Un plan de beneficios definidos consiste en asegurar una pensión mensual del 0,2% del sueldo final por cada año de servicio activo. La pensión será pagadera a partir de los 65 años

de edad. Al 31 de diciembre de 2018, el valor presente de las obligaciones de la entidad dentro del plan se calculó en aproximadamente C\$ 200.000. Además, el valor razonable de los activos del plan que se emplearán para liquidar directamente las obligaciones se estableció en 180.000. al 31 de diciembre de 2018

4.3.17 Inclusión de beneficios consolidados y no consolidados

El valor presente de las obligaciones de una entidad según los planes de beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa reflejará el importe estimado de los beneficios que los empleados hayan ganado por sus servicios en el periodo actual y anteriores, incluyendo los beneficios que todavía no estén consolidados y los efectos de las fórmulas de beneficios que proporcionan a los empleados mayores beneficios por los últimos años de servicio.

Esto requiere que la entidad determine la cuantía de los beneficios que resulta atribuible al periodo corriente y a los anteriores sobre la base de las fórmulas de beneficios del plan y realice estimaciones (suposiciones actuariales) sobre variables demográficas (tales como rotación de los empleados y mortalidad) y financieras (tales como incrementos futuros en los salarios y en los costos de asistencia médica) que influyen en el costo de los beneficios. Las suposiciones actuariales no deberán estar sesgadas (ni imprudentes ni excesivamente conservadoras) y deberán ser mutuamente compatibles y seleccionarse para alcanzar la mejor estimación de los flujos de efectivo futuros que el plan generará.

Una entidad medirá su obligación por beneficios definidos sobre la base de un valor presente descontado. La entidad medirá la tasa usada para descontar los pagos futuros por referencia a las tasas de mercado que a la fecha sobre la que se informa tengan los bonos corporativos de alta calidad. En los países donde no exista un mercado amplio para estos títulos, se utilizarán las tasas de mercado (a la fecha sobre la que se informa) de los bonos emitidos por el gobierno. La moneda y el plazo de los bonos corporativos o gubernamentales deberán ser coherentes con la moneda y el periodo estimado para los pagos futuros.

4.3.18 Activo de planes de beneficios definidos

Si el valor presente de la obligación por beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa es menor que el valor razonable de los activos del plan en esa fecha, el plan tiene un superávit. Una entidad reconocerá un superávit del plan como un activo por beneficios definidos solo en la medida que sea capaz de recuperar el superávit mediante la reducción de las aportaciones futuras o mediante reembolsos desde el plan.

4.3.19 Otros beneficios a los empleados a largo plazo

Las ausencias remuneradas a largo plazo, tales como vacaciones especiales tras largos periodos de vida activa o años sabáticos; los beneficios por largos periodos de servicio; los beneficios por invalidez de larga duración; la participación en ganancias e incentivos pagaderos a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes; y Los beneficios diferidos que se recibirán a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que se han ganado.

Una entidad reconocerá un pasivo por otros beneficios a largo plazo y los medirá por el total neto de los siguientes importes: el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos en la fecha de presentación; menos el valor razonable, en la fecha de presentación de los activos del plan (si los hubiere) que se emplearán para la cancelación directa de las obligaciones.

Una entidad deberá reconocer el cambio neto en el pasivo durante el periodo, distinto de un cambio atribuible a beneficios pagados a empleados durante el periodo o a aportaciones del empleador, como el costo de sus otros beneficios a los empleados a largo plazo durante el periodo.

Los beneficios a los empleados comprenden tanto los proporcionados a los trabajadores propiamente dichos, como a las personas que dependan de ellos, y pueden ser satisfechos mediante pagos (o suministrando bienes y servicios previamente comprometidos) hechos directamente a los empleados o a sus cónyuges, hijos u otras personas dependientes de

aquéellos, o bien hechos a terceros, tales como compañías de seguros. Además, un empleado puede prestar sus servicios en la entidad a tiempo completo o a tiempo parcial, de forma permanente, ocasional o temporal.

Para los propósitos de esta sección, el término “empleados” incluye también a los administradores y al personal gerencial.

4.3.20 Planes multi-patronales y planes gubernamentales

La entidad clasificará los planes multi-patronales y los planes gubernamentales como planes de aportaciones definidas o de beneficios definidos, en función de las cláusulas de cada plan, incluida cualquier obligación implícita que vaya más allá de los términos pactados formalmente. Sin embargo, si no se dispone de información suficiente para utilizar la contabilidad de los planes de beneficios definidos para un plan multi-patronal que es un plan de beneficios definidos, una entidad contabilizará el plan de acuerdo con el párrafo 28.13, como si fuese un plan de aportaciones definidas, y revelará la información requerida por el párrafo 28.40.

4.3.20.1 Procedimiento de aplicación planes multi-patronales y planes gubernamentales.

Este es un ejemplo de plan multi-patronal de beneficios definidos:

- a) el plan está financiado por pagos sobre la marcha: las aportaciones se establecen a un nivel que se espera sea suficiente para pagar los beneficios que venzan en el periodo en curso; los beneficios futuros acumulados durante el periodo actual se pagarán con aportaciones futuras; y
- b) los beneficios a pagar a los empleados se calculan en función de sus años de servicio, y las entidades participantes no tienen la posibilidad realista de retirarse del plan sin efectuar una aportación por los beneficios acumulados por los empleados hasta la fecha de desvinculación. Este plan crea un riesgo actuarial para la entidad: si el costo final de los beneficios ya acumulados al final del periodo sobre el que se informa es mayor de lo esperado, la entidad tendrá que incrementar sus aportaciones o persuadir a los empleados de que

acepten una reducción de sus beneficios. Por tanto, tal plan es de beneficios definidos.

4.3.21 Información a revelar sobre los beneficios a los empleados a corto plazo.

Esta sección no requiere información a revelar específica sobre beneficios a los empleados a corto plazo.

4.3.22 Información a revelar sobre los planes de aportaciones definidas

Una entidad revelará el importe reconocido en resultados como un gasto por los planes de aportaciones definidas. Si la entidad trata a un plan multi-patronal de beneficios definidos como un plan de aportaciones definidas porque no dispone de información suficiente para utilizar la contabilidad de los planes de beneficios revelará el hecho de que es un plan de beneficios definidos y la razón por la que se contabiliza como un plan de aportaciones definidas, junto con cualquier información disponible sobre el superávit o el déficit del plan y las implicaciones, si las hubiere, para la entidad.

4.3.23 Información a revelar sobre los planes de beneficios definidos

Una entidad revelará la siguiente información sobre los planes de beneficios definidos (excepto para cualesquiera planes multi-patronales de beneficios definidos que se contabilicen como planes de aportaciones definidas los que se aplica en su lugar la información a revelar).

Si una entidad tiene más de un plan de beneficios definidos, estas informaciones pueden ser reveladas sobre el conjunto de los planes, sobre cada plan por separado o agrupadas de la manera que se considere más útil:

- Una descripción general del tipo de plan incluyendo la política de financiación.
- La política contable de la entidad para reconocer las ganancias y pérdidas actuariales (en resultados o como una partida de otro resultado integral) y el importe de las pérdidas y ganancias actuariales reconocidas durante el periodo;
- Si la entidad utiliza cualquier simplificación para medir la obligación por beneficios definidos, revelará ese hecho y las razones por las que usar el método de la unidad de

crédito proyectada para medir su obligación y el costo bajo un plan de beneficios definidos involucraría un esfuerzo o costo desproporcionado;

- La fecha de la valoración actuarial integral más reciente y, si no se hizo en la fecha sobre la que se informa, una descripción de los ajustes que se hicieron para medir la obligación por beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa;
- Una conciliación de los saldos de apertura y cierre de la obligación por beneficios definidos que muestre por separado los beneficios pagados y todos los demás cambios
- Una conciliación de los saldos de apertura y cierre del valor razonable de los activos del plan y de los saldos de apertura y cierre de cualquier derecho de reembolso reconocido como un activo, que muestre por separado, si procede:
 - a) aportaciones;
 - b) beneficios pagados; y
 - c) otros cambios en los activos del plan.
 - d) el costo total relativo a planes de beneficios definidos del periodo, revelando de forma separada los importes:
 - reconocidos en resultados como un gasto; e
 - incluidos en el costo como un activo.
- para cada una de las principales clases de activos del plan, las cuales incluirán, pero no se limitarán a, los instrumentos de patrimonio, los instrumentos de deuda, los inmuebles y todos otros activos, el porcentaje o importe que cada clase principal representa en el valor razonable de los activos totales del plan en la fecha sobre la que se informa;
- Los importes incluidos en el valor razonable de los activos del plan para: cada clase de los instrumentos financieros propio de la entidad; y cualquier inmueble ocupado u otros activos utilizados por la entidad.
- el rendimiento real de los activos del plan; y Los supuestos actuariales principales utilizados, incluyendo, cuando sea aplicable: las tasas de descuento;
- las tasas de rendimiento esperadas de cualesquiera activos del plan para los periodos presentados en los estados financieros;
- las tasas esperadas de incrementos salariales; las tasas de tendencia de los costos de asistencia médica; y cualquier otra suposición actuarial significativa utilizada.

Las conciliaciones a que se refieren los apartados no deben presentarse para los periodos anteriores. Una subsidiaria que reconozca y mida el gasto de beneficios a los empleados sobre la base de una distribución razonable del gasto reconocido del grupo describirá, en sus estados financieros separados, su política para realizar la distribución, y revelará la información prevista para el plan como un conjunto

4.4 Caso práctico: aplicación de lo establecido en la sección 28: beneficios a los empleados. En la información financiera de la importadora santa fe.

4.4.1 Reseña histórica.

Importadora Santa Fe es una empresa comercializadora de productos de consumo masivo con presencia en todos los departamentos que componen la República de Nicaragua. Actualmente son los distribuidores exclusivos de marcas exitosas a nivel mundial.

En Importadora Santa Fe procuran sobresalir en todo lo que hacen actuando día a día con el máximo compromiso, convencidos de sus valores, trabajando en equipo, liderando con honestidad, creando un medio ambiente positivo que aliente la creatividad, mejora continua y motivados para afianzar nuestro liderazgo de más de 25 años.

Importadora Santa Fe cuenta con importantes socios comerciales productores de alimentos y otras líneas de calidad clase mundial y de gran consumo. Estos se destacan en el mercado por su trayectoria y su gama de productos que, unidos a nuestra capacidad de distribución y conocimiento del mercado, benefician exitosamente a clientes y consumidores.

Consecuentemente las empresas prosperan y se logran metas en común. Los cimientos de la empresa que son la innovación y la calidad en la actividad de ventas y distribución, se consolidan y contribuyen al desarrollo de las marcas que vendemos en el país. Los objetivos siguen siendo ambiciosos y movilizan a todos los equipos para aportar al éxito de Importadora Santa Fe y sus socios comerciales.

En Importadora Santa Fe día a día se esfuerza para lograr la satisfacción de sus clientes y consumidores brindándoles el mejor servicio a través de su recurso humano, actualmente, Importadora Santa Fe realiza la distribución exclusiva de marcas como Colombina, Calvo, Scribe, La Costeña, Fósforos Águila, Pro, Zuko, Cremy, Regia, Bocadeli, también

distribuimos marcas provenientes de importantes Proveedores y otras marcas tales como Henkel, Guandy, Molsa, Dogui, Pet Master, Gati, L 'Italiana, Inpelca, Escoplast y Splendor. También contamos con co-distribuciones tales como Colgate Palmolive, Kimberly Clark, Bic, Bayer, Sol Maya, Sapolio y Dos Pinos. Dichas marcas se hacen llegar a más de 1,000 clientes permanentes en todo el territorio de Nicaragua.

4.4.2 Característica de la organización

4.4.2.1 Misión

En Importadora Santa Fe comercializa productos de consumo masivo en todo el territorio nacional, a través de personal calificado y motivado, buscando siempre eficiencia en el servicio. El compromiso de servicio les permite una relación comercial estable y duradera con sus proveedores y clientes. Identifican oportunidades para el desarrollo de productos y marcas que representan, lo que contribuye a obtener los resultados financieros que garantizan el crecimiento de la empresa para el beneficio y satisfacción del consumidor final, clientes, proveedores, empleados y accionistas.

4.4.2.2 Visión

Ser una empresa de Categoría Mundial, líder en la comercialización de productos de consumo masivo, en continua búsqueda de excelencia en el servicio basado en el desarrollo del recurso humano.

4.4.3 Organigrama de la entidad.

“La estructura de una organización puede definirse como el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en tareas distintas, considerando luego la coordinación de las mismas” (Roman y Solis, 2009, pág. 6)

Se refiere a la designación de funciones y responsabilidades en las diferentes áreas que la entidad opera; llevando un control en la empresa y conocer la coordinación de la misma.

La forma que adopta Importadora Santa Fe para llevar a cabo sus Funciones es importante, un organigrama diseñado de acuerdo a su giro comercial coordina y señala las actividades que tiene que realizar los distintos departamentos: Administrativa y Financiera, Contable, y Venta. Ver Anexo No. 1

4.4.4 Cuadro comparativo de políticas de beneficios de empleados sección 28 vs políticas de beneficios de empleados de la importadora santa fe.

INDICADOR	S/SECCIÓN 28	S/ IMPORTADORA SANTA FE	OBSERVACIONES
Alcance	Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluyendo Administradores y gerentes, a cambio de sus servicios.	Importadora Santa Fe beneficia a sus empleados con todas las prestaciones de Ley ya sea desde la Gerencia General, así como operativos.	
Beneficios a los empleados a corto plazo	Cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo sobre el que se informa, la entidad medirá el importe reconocido por el importe no descontado de los beneficios a corto plazo a los empleados que se espera que haya que pagar por esos servicios.	En Importadora Santa Fe los beneficios a los empleados a corto plazo son medidos como un gasto por lo que se presentan durante el periodo que se informa.	Se recomienda que la empresa pueda clasificar o dividir sus beneficios dentro de la empresa.
Beneficios post- empleo distinción entre planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos	Los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios posteriores al empleo se conocen como planes de beneficios post-empleo. Una entidad aplicará esta sección a todos estos acuerdos, con independencia de que los mismos impliquen el establecimiento de una entidad separada para la	En Importadora Santa Fe aplica estos planes de post-empleo que corresponden a sus obligaciones del valor neto según el importe del valor presente	La empresa debería tomar en cuenta el valor razonable, al momento de medir sus obligaciones para cancelación directa

	recepción de las aportaciones y el pago de los beneficios. Los planes de beneficios post-empleo se clasifican en planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos		
Otros Beneficios a los empleados a L/P	<p>Otros beneficios a largo plazo para los empleados incluyen generalmente, por ejemplo:</p> <p>(a) las ausencias remuneradas a largo plazo, tales como vacaciones especiales tras largos periodos de vida activa o años sabáticos;</p> <p>(b) los beneficios por largos periodos de servicio;</p> <p>(c) los beneficios por invalidez de larga duración</p>	La empresa solo ha brinda el beneficio a largo plazo de ausencias remuneradas por ejemplo: vacaciones especiales tras largo periodo de servicio en la entidad.	
Beneficios por terminación de contrato	Una entidad puede estar comprometida, por ley, por contrato u otro tipo de acuerdos con los empleados o sus representantes, o por una obligación implícita basada en las prácticas habituales de la misma, o por el deseo de actuar de forma equitativa, a realizar pagos (o suministrar otro tipo de beneficios) a los empleados cuando resuelve sus contratos laborales. Estos pagos	En Importadora Santa Fe se paga la liquidación conforme al código Laboral que Rige en Nicaragua,	

	son beneficios por terminación.		
Planes de grupo	Si una entidad controladora ofrece beneficios a los empleados de una o más subsidiarias del grupo, y la controladora presenta los estados financieros consolidados según la NIIF para las PYMES o las NIIF completas, a estas subsidiarias se les permite reconocer y medir el gasto por beneficios a los empleados sobre la base de una distribución razonable del gasto reconocido del grupo.	En Importadora Santa Fe no aplican los planes de grupo, ya que no presentan sus estados financieros consolidados según la NIIF para las PYMES.	
Información a revelar	<p>Información a revelar sobre los beneficios a los empleados a corto plazo.</p> <p>Información a revelar sobre los planes de aportaciones Definidas</p> <p>Información a revelar sobre los planes de beneficios Definidos</p> <p>Información a revelar sobre otros beneficios a largo Plazo</p> <p>Información a revelar sobre los beneficios por terminación</p>	En importadora Santa Fe se presenta la información a revelar según Niif Pyme, se clasifica los beneficios de empleados según su naturaleza.	

4.4.5 Planteamiento del caso práctico.

Importadora Santa Fe anuncia la reestructuración del departamento de ventas por motivos de ahorro y cierre de distribución de una línea de productos de limpieza lo cual afectara a la empresa a corto plazo ya que esta representa el 15% de los ingresos de la misma es por ello que ha decidido cancelar el contrato laboral de 2 vendedores y un conductor del equipo de reparto.

La empresa está obligada por ley en cumplir con el pago oportuno de los beneficios por terminación a empleados. debe reconocer el pasivo que se ha generado por el tiempo laborado por cada uno de los empleados así mismo todos los beneficios que el código de trabajo vigente estipula. El reconocimiento de los gastos deducibles aplicarse según corresponda.

A continuación, se menciona a detalle los datos para realizar liquidación laboral por cada uno de empleados y realizar la debida contabilización según la aplicación según la Sección 28 Niif Pyme

No.	1	2	3
NOMBRES Y APELLIDOS	ROLANDO OVIEDO GARCIA	RICARDO MENDOZA	DENNIS NIÑO
CARGO	VENDEDOR A	VENDEDOR A	CONDUCTOR
SALARIO MENSUAL	C\$15,000.00	C\$12,000.00	C\$10,000.00
FECHA DE INGRESO	15 DE ENERO DEL 2010	01 DE FEBRERO 2016	01 DE MARZO DEL 2018
FECHA DE CANCELACION DE CONTRATO	15 DE DICIEMBRE 2018	15 DE DICIEMBRE 2018	15 DE DICIEMBRE 2018
COMISIONES ACUMULADAS	C\$ 450.00	C\$ 360.00	C\$ 300.00
DIAS DE VACACIONES ACUMULADAS	15	25	5
HORAS EXTRAS ACUMULADAS	1	0	0
DEDUCCIONES POR PRESTAMOS	C\$ 35,000.00		



IMPORTADORA SANTA FE
RUC J0310000010990
Dirección: Ciudad Jardín Modulo B-09

LIQUIDACIÓN LABORAL

Cód. Empleado :
 Nombre : **ROLANDO OVIEDO GARCIA**
 No. Liquidación : 1
 Puesto : VENDEDOR A
 Fecha de Ingreso : 15 DE ENERO DEL 2010
 Fecha de Salida : 15 DE DICIEMBRE 2018
 Tiempo Laborado : 8 años y 11 meses
 Salario Mensual : 15,000.00
 Salario Diario : 500.00
 Moneda : Córdoba
 Causa de retiro : Despido
 Observación : Liquidación de acuerdo a Art. 45 Código Laboral

INGRESOS

ítem		Cantidad	Monto	Total
1	Salario 15/12/2018	15	C\$ 500.00	7,500.00
2	Horas Extras	1	C\$ 125.00	125.00
3	Vacaciones	15.00	C\$ 500.00	7,500.00
4	Treceavo Mes	12.50	C\$ 500.00	6,250.00
5	Indemnización	5.00	C\$15,000.00	75,000.00
6	Días Feriados	0	C\$ -	0.00
Sub-Total				96,375.00

EGRESOS

Código		Cantidad	Monto	Total
1	Inss Laboral			1,058.75
2	Retencion I.R Sobre salario			0.00
4	Prestamos Personales			35,000.00
Sub-Total				36,058.75
Total Neto				60,316.25

Firma de Recibido
Núm. Identificación

Administracion
Margie Tayrell

Gerente General
Tyron Lannister



IMPORTADORA SANTA FE
RUC J0310000010990
Dirección: Ciudad Jardín Modulo B-09

LIQUIDACIÓN LABORAL

Cód. Empleado :
Nombre : **RICARDO MENDOZA**
No. Liquidación : 1
Puesto : VENDEDOR A
Fecha de Ingreso : 01 DE FEBRERO 2016
Fecha de Salida : 15 DE DICIEMBRE 2018
Tiempo Laborado : 2 años 9 meses y 15 días
Salario Mensual : 12,000.00
Salario Diario : 400.00
Moneda : Córdobas
Causa de retiro : Despido
Observación : Liquidación de acuerdo a Art. 45 Código Laboral

INGRESOS

ítem		Cantidad	Monto	Total
1	Salario 15/12/2018	15	C\$ 400.00	6,000.00
2	Horas Extras	0	C\$ 100.00	0.00
3	Vacaciones	25.00	C\$ 400.00	10,000.00
4	Treceavo Mes	12.50	C\$ 400.00	5,000.00
5	Indemnización	33.50	C\$ 400.00	13,400.00
6	Días Feriados	0	C\$ -	0.00

Sub-Total

34,400.00

EGRESOS

Código		Cantidad	Monto	Total
1	Inss Laboral			1,120.00
2	Retencion I.R Sobre salario			0.00
4	Prestamos Personales			0.00

Sub-Total

1,120.00

Total Neto

33,280.00

Firma de Recibido
Núm. Identificación

Administración
Margie Tayrell

Gerente General
Tyron Lannister



IMPORTADORA SANTA FE
RUC J0310000010990

Dirección: Ciudad Jardin Modulo B-09

LIQUIDACIÓN LABORAL

Cód. Empleado :
 Nombre : **DENNIS NIÑO**
 No. Liquidación : 1
 Puesto : CONDUCTOR
 Fecha de Ingreso : 01 DE MARZO DEL 2018
 Fecha de Salida : 15 DE DICIEMBRE 2018
 Tiempo Laborado : 8 meses y 15 dias
 Salario Mensual : 10,000.00
 Salario Diario : 333.33
 Moneda : Córdobas
 Causa de retiro : Despido
 Observación : Liquidación de acuerdo a Art. 45 Código Laboral

INGRESOS

ítem		Cantidad	Monto	Total
1	Salario 15/12/2018	15	C\$ 333.33	5,000.00
2	Horas Extras	0	C\$ 83.33	0.00
3	Vacaciones	5.00	C\$ 333.33	1,666.67
4	Treceavo Mes	8.50	C\$ 333.33	2,833.33
5	Indemnización	8.50	C\$ 400.00	3,400.00
6	Dias Feriados	0	C\$ -	0.00

Sub-Total

12,900.00

EGRESOS

Código		Cantidad	Monto	Total
1	Inss Laboral			466.67
2	Retencion I.R Sobre salario			0.00
4	Prestamos Personales			0.00

Sub-Total

466.67

Total Neto

12,433.33

Firma de Recibido
Núm. Identificación

Administracion
Margie Tayrell

Gerente General
Tyron Lannister



IMPORTADORA SANTA FE
RUC J0310000010990
Dirección: Ciudad Jardín Modulo B-09

Concepto: Se contabiliza Beneficios de Empleado por terminación de contrato del Departamento de venta.

Cuenta	Descripción	Parcial	Debe	Haber
06-02-01	Gastos de Venta		C\$ 18,625.00	
06-02-01-01	Salario	C\$18,500.00		
06-02-01-04	Hora Extras	C\$ 125.00		
02-02-02	Provisión por Beneficio de Empleados		C\$125,050.00	
02-02-02-01	Indemnización	C\$91,800.00		
02-02-02-02	Vacaciones	C\$19,166.67		
02-02-02-03	Treceavo Mes	C\$14,083.33		
01-01-01	Caja Moneda Nacional			C\$106,029.58
01-01-04	Préstamo a Empleados			C\$35,000.00
01-01-04-01	Rolando Oviedo	C\$35,000.00		
02-01-03	Retenciones por Pagar			C\$ 2,645.42
02-01-03-01	Inss 7%	C\$ 2,645.42		
Sumas Iguales			C\$143,675.00	C\$143,675.00

Elaborado Por _____

Recibido Por _____

Autorizado por _____

Importadora Santa Fe debe reconocer de inmediato el costo de servicios pasados si los empleados ya adquirieron el derecho a los beneficios a los empleados.

Así pues, vemos que en el caso de la Sección 28 de la Niif Pyme se hace énfasis en simplificar este importante beneficio a los empleados, lo cual va de la mano con la legislación que protege al Trabajador.

En este caso podemos Observar la Provisión de los Beneficios adquiridos por el empleado desde el momento que empieza a prestar sus servicios para la empresa.

Dando Cumplimiento la Empresa Reconoce la provisión de este Beneficio desde que cumple el primer mes de según lo estipulado en el código de Trabajo.

Para obtener información más detallada sobre cuándo una entidad contrae un compromiso demostrable con una terminación, la entidad puede consultar las NIIF completas, pero no está obligada a hacerlo. El párrafo 134 de la NIC 19 especifica que para que la entidad esté comprometida de forma demostrable a una terminación, el plan detallado para esto deberá incluir, como mínimo:

- (a) la ubicación, función y número aproximado de empleados cuyos servicios se van a dar por terminados;
- (b) los beneficios por terminación para cada clase de empleo o función; y
- (c) el momento en que se implantará el plan. La implantación comenzará tan pronto como sea posible, y el periodo de tiempo hasta completar la implantación será tal que no resulten probables cambios significativos en el

V. CONCLUSIONES

Se determinaron las generalidades de la Sección 28 Beneficios a empleados, en donde se puede precisar claramente la finalidad de la norma, el alcance, así como consideraciones generales que componen la norma.

Se conocieron las características cualitativas al presentar los Beneficios a empleados en los estados financieros de la entidad Importadora Santa Fe, determinando la utilidad de la información y esencia de la forma con que se tienen que presentar los estados financieros.

Para la aplicación de la Sección 28 Beneficios a empleados se estudió la información a revelar en los estados financieros de Importadora Santa Fe, donde se logró describir toda la información que debe ser presentada en las notas que son parte esencial de los estados financieros. Se deben tener en cuenta las Legislación laboral vigente en la Republica de Nicaragua que protege los derechos a los empleados.

Después de haber estudiado todo el contenido de este trabajo se presentó a través de un caso práctico la aplicación de la Sección 28 Beneficios a empleados Importadora Santa Fe, Demostrando de manera ilustrativa la aplicación de la norma conforme todo el contenido estudiado.

VI. BIBLIOGRAFIA

1. Norma NIIF para las PYMES 2015
2. NIIF para las PYMES (2009) + Preguntas y respuestas
3. <https://prezi.com/yichjewouoiq/beneficios-por-terminacion-del-contrato/>
recuperado 10052019
4. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/45784/65050/S96NIC01.htm> recuperado
10052019

VII. ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1

